



АЛЬМЕНЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

АДМИНИСТРАЦИЯ АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.09.2024 года № 88
с.Альменево

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» Администрация Альменевского муниципального округа Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившим силу постановление Администрации Альменевского муниципального округа от 2 апреля 2024 года № 25 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области».
3. Опубликовать настоящее постановление в порядке, предусмотренном Уставом Альменевского муниципального округа Курганской области.
4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2024 года.
5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Альменевского муниципального округа Курганской области.

Глава Альменевского
муниципального округа Курганской области

А.В. Снежко

Приложение к постановлению
Администрации Альменевского
муниципального округа Курганской области
от 02.09. 2024 года № 88
«Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципальных казённых
общеобразовательных учреждений
Альменевского муниципального округа
Курганской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Раздел I. Общие положения

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

2. Системы оплаты труда работников учреждений (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 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» (далее - квалификационные характеристики);
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) номенклатуры должностей педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей учреждений, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - Номенклатура);
- 6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167н «Об утверждении рекомендаций по

оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

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

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

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

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

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) 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 учреждений, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных учреждений, 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 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 городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится

исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в учреждениях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Альменевского муниципального округа Курганской области, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Альменевского муниципального округа Курганской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области», где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда».

13. Заработная плата работника учреждения 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 учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

15. Руководитель учреждения (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 учреждений

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 учреждений 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 работникам учебно-вспомогательного персонала и педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

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

19. Положением об оплате труда работников учреждения, утвержденным локальным актом учреждения, предусматривается установление педагогическим работникам, следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам учреждения 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.

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

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

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15

	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

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

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

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

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

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

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (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 адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

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

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

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

25. Работникам учреждений, 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.

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

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

Раздел IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

30. 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.

31. 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.

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

Раздел V. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, заведующих филиалом

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

Условия оплаты труда руководителей учреждений 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».

34. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$D_p = M \times K_{упр} \times ППК$, где:

D_p - оклад (должностной оклад) руководителя;

M – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя;

$K_{упр}$ - коэффициент масштаба управления.

$ППК$ – персональный повышающий коэффициент.

35. Минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя установлен в соответствии с постановлением Администрации Альменевского муниципального округа Курганской области «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области, где введены новые(отраслевые) системы оплаты труда»

36. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю учреждения органом местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя (далее - Учредитель) и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

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

Таблица 3

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

37. Положением об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу руководителей с учётом коэффициента масштаба управления. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада руководителей на персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и

его размерах принимается Учредителем персонально в отношении каждого руководителя учреждения на определённый срок, но не более одного года. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

38. К окладам руководителей реорганизуемых учреждений, ответственных за реализацию мероприятий по реорганизации 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 комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей учреждений, подведомственных Учредителю, на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Учредителя, но не более чем на 6 месяцев.

39. 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 учреждений, подведомственных Учредителю, 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.

40. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Учредителем в кратности от 1 до 8.

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

41. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения.

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

42. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах руководителям учреждений согласно приложению 3 к Положению.

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

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

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

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

44. Должностной оклад заведующих структурным подразделением - филиалом «Средняя общеобразовательная школа», филиалом «Основная общеобразовательная школа», филиалом «Начальная общеобразовательная школа» установлен в соответствии со 2 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений.

45. Заместителям руководителя, заведующим филиалом образовательного учреждения 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.

46. Заместителям руководителя, заведующим филиалом производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

50. Работникам учреждений при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, и (или) опасными 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.

51. 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.

52. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

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

Руководители учреждений 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. 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.

53. 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.

54. 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.

55. 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.

56. 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.

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

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

58. 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, 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.

59. 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

60. 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 учреждениях 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).

61. 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.

Учреждения 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, за наличие квалификационной категории);

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

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

62. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в областном государственном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

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

64. 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 образовательном учреждении).

Раздел VIII. Другие вопросы оплаты труда

65. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по

основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательной организации

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

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

Управляющий делами
Администрации Альменевского
муниципального округа Курганской области

С.А. Волков

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казённых общеобразовательных
учреждений Альменевского муниципального округа
Курганской области

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ АЛЬМЕНЕВСКОГО 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	10 050
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	10 251
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	10 456

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	10300	11330	12360
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	10800	11880	12960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11300	12430	13560
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	11800	12980	14160

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

1 квалификационный уровень

Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)

15300

2 квалификационный уровень

Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных к 3 квалификационному уровню), заведующий структурным подразделением-филиалом «Средняя общеобразовательная школа», заведующий структурным подразделением – филиалом «Основная общеобразовательная школа», заведующий структурным подразделением-филиалом «Начальная общеобразовательная школа».

16000

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казённых общеобразовательных
учреждений Альменевского муниципального округа
Курганской области

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ОПЛАТЕ
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Раздел I. Показатели деятельности муниципальных казённых
общеобразовательных учреждений**

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

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по Показателям в соответствии с таблицей 1

Таблица 1

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в учреждениях	за группу	10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20*
6.	Наличие при учреждении организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30

	(проживающих)	свыше 200 человек	50
7.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
8.	Наличие групп продлённого дня	За каждую группу	До 20
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15*
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	до 15*
12.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но в сумме не более 21
13.	Организация подвоза учащихся	За каждого обучающегося	0,5, но не более 20
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5, 0,25 гектара), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства (в том числе по содержанию скота), учебного хозяйства, теплиц (парников), пасек и др.	за каждый вид	до 50*
15.	Наличие учебно-производственных мастерских, учебно-производственных участков, полигонов.	за каждый вид	до 20*
16.	Наличие в учреждениях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17.	Наличие оборудованных и используемых в учреждениях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии,	за каждый вид	до 15*

	театральной студии, «комнаты сказок», зимнего сада, кабинета и др.)		
18.	Наличие в учреждениях (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 (воспитанника)	1
19.	Наличие в учреждениях специальных (коррекционных классов) (групп)	за каждого обучающегося	1
20.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, овощехранилищ	за каждый вид	до 20*
* Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается учредителем образовательного учреждения.			

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
500 - 400	399 - 300	299 - 200	до 200

Раздел II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда

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

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений 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 2, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждениях, 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) учреждений определяется по:

1) общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

2) учреждениям дополнительного образования детей и образовательным учреждениям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При

этом в списочном составе обучающихся в учреждениях 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 учреждениях 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 учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

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

9. Учредитель:

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

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

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казённых общеобразовательных
учреждений Альменевского муниципального округа
Курганской области

Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных казённых общеобразовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных казённых общеобразовательных учреждений (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных казённых общеобразовательных учреждениях (далее – учреждение).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество работы;
- 3) выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1., 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения согласно приложению 4 по итогам работы за квартал.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Денежный вес 1 балла составляет 0,33 % от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

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

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

Комиссия создается приказом Учредителем и действует на основании положения о комиссии.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер квартальной стимулирующей выплаты может быть сокращён до 30% от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) может быть сокращён до 15%, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. Вновь назначенным руководителям устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 30 % базового размера стимулирующей выплаты, определяемой по итогам работы за предыдущий квартал. По итогам работы за последующий квартал размер стимулирующих выплат корректируется в соответствии с оценкой деятельности учреждения.

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

7. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом начальника Отдела образования Администрации Альменевского муниципального округа Курганской области.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
муниципальных казённых общеобразовательных
учреждений Альменевского муниципального округа
Курганской области

**Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных казённых
общеобразовательных учреждений Альменевского муниципального округа
Курганской области работы их руководителей**

Таблица 1

№ п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчетности, размер выплаты (ежеквартально)
1.	За расширение зоны обслуживания	1) Отдалённость от райцентра; 2) наличие филиала	15% 5%
2.	Создание безопасных условий для организации учебно- воспитательного процесса	1) организация 2- разового питания в соответствии с требованиями; 2) отсутствие травматизма; 3) организация отдыха и оздоровление детей; 4) организация подвоза в соответствии с требованиями	до 5б. до 5б. до 5б. до 5б.
3.	Организация методической работы	1) проведение методических мероприятий муниципального уровня; 2) инновационная площадка регионального уровня; 3) своевременность прохождения курсов повышения квалификации; 4) школьный сайт (своевременность обновления информации, соответствие требованиям)	до 5 б. до 5 б. до 5 б. до 5 б.
4.	Организация воспитательной работы	1) организация работы по снижению правонарушений, уменьшению количества детей, состоящих на ВШК, ПДН; 2) участие (проведение) акций, реализация социальных проектов; 3) организация работы с родителями; 4) работа органов управления школой. 5) Положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе «Навигатор, Дети».	до 5 б. до 5 б. до 5 б. до 5 б. до 5 б.
5.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления информации, отчётов; 2) отсутствие обоснованных жалоб;	до 5 б. до 5 б.

		3) выявленные нарушения законодательства (наличие предписания).	-10 б.
6.	Результаты учебной деятельности ОО	1) отсутствие пропусков по неуважительной причине обучающегося; 2) успеваемость: -100% успеваемость -неуспевающих менее 2% -неуспевающих от 2 до 5% -неуспевающих более 5% 3) качество не ниже среднего окружного	По итогам 1.2.3.4 четверти 5 б. 5 б. -2 б. -3 б. 0 б. 5 б.
7.	Другие доплаты в конце года	1) за руководство ММО; 2) за проведение межмуниципального мероприятия; 3) за участие в межмуниципальном мероприятии; 4) обеспеченность ОО педагогическими кадрами в соответствии с требованиями Профстандарта; 5) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год	10% до 10 б. до 5 б. до 5 б. (1 раз в год) до 5 б.
8.	Качество образования (по итогам года)	<u>1) результаты ГИА:</u> -100% получение аттестатов об основном общем образовании; <u>2) результаты ЕГЭ:</u> -100% получение аттестатов о среднем образовании; <u>3) положительная динамика доли выпускников 9-х и 11-х классов, прошедших ГИА (в разрезе каждого предмета)</u> <u>9 класс</u> <u>11 класс</u>	5б 5б 90 -100 - 5б. 80 - 89 -4б. 70 - 79 – 3б. 60 – 69 -2б. 50 -59 – 1б. Менее 50 – 0б. 90 -100 - 5б. 80 - 89 -4б. 70 - 79 – 3б. 60 – 69 -2б. 50 -59 – 1б. Менее 50 – 0б.

Доклад директора МКОУ о целевых показателях оценки деятельности муниципального казённого общеобразовательного учреждения Альменевского муниципального округа Курганской области.

Таблица 2

№ п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчётности
1.	Создание безопасных условий для организации учебно-воспитательного процесса	1) наличие 2- разового горячего питания; наличие меню, заверенного Роспотребнадзором на начало учебного года; 2) отсутствие травматизма; 3) организация отдыха и оздоровление детей (ЗОЛ, санатории, ЛДП, организованные выезды, экскурсии (количество детей, дата выезда, тематика); 4) организация подвоза (количество пропущенных дней, причина).	ежеквартально
2.	Организация методической работы	1) проведение мероприятий муниципального уровня (дата, наименование); 2) инновационная площадка муниципального уровня (перечень основных мероприятий по реализации программ инновационной площадки на отчётный период); 3) инновационная площадка регионального уровня (перечень основных мероприятий по реализации программ инновационной площадки за отчётный период); 4) повышение квалификации педагогических работников (Ф.И.О. сроки); 5) школьный сайт своевременность обновления информации, соответствие требованиям).	ежеквартально
3.	Организация воспитательной работы	1) Правонарушения (количество детей, состоящих на ВШК, ПДН); 2) наименование акции, дата, количество участников; 3) мероприятия с родителями (наименование, дата, количество участников); 4) организация работы органов управления школой (орган, дата заседания, повестка дня); 5) положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе дополнительного образования (Навигатор, Дети).	ежеквартально
4.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления информации; 2) участие в районных мероприятиях; наименование мероприятия, результат);	ежеквартально

		3) отсутствие обоснованных жалоб в адрес ОО; 4) выявленные нарушения законодательства (наличие предписания).	
5.	Результаты учебной деятельности ОО (по итогам 1.2.3.4 четверти, по итогам учебного года-результаты ГИА	1) количество пропусков по неуважительной причине на 1 обучающегося; 2) успеваемость; 3) процент неуспевающих; 4) качество не ниже среднего окружного.	По итогам 1.2.3.4 четверти
6.	Качество образования	1) Получение документов об образовании (по итогам учебного года, 9, 11 класс); 2) положительная динамика доли выпускников, прошедших ГИА по математике, физике, химии, биологии, информатике (в разрезе каждого предмета).	1 раз в год 1 раз в год
7.	Другие доплаты	1) РМО; 2) проведение межмуниципального мероприятия; 3) участие в межмуниципальном мероприятии; 4) Отсутствие или отрицательная динамика по показателю правонарушений, наркотической зависимости и преступности несовершеннолетних, отсутствие фактов суицидов и попыток суицидов (группа риска); 5) обеспеченность ОО педагогическими кадрами; 6) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год.	1 раз в год 1 раз в год

Доклад предоставляется ежеквартально, к 15 числу, (сентябрь, декабрь, март).