



**АЛЬМЕНЕВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
АДМИНИСТРАЦИЯ
АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24 августа 2023 года № 82

с. Альменево

**Об утверждении Положений об оплате труда
работников муниципальных образовательных
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 дошкольных образовательных учреждений Альменевского муниципального округа Курганской области согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Альменевского муниципального округа Курганской области согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

3. Опубликовать настоящее постановление в порядке, предусмотренном Уставом Альменевского муниципального округа Курганской области.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023 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 1

к постановлению Администрации Альменевского
муниципального округа Курганской области
от 24.08.2023 года № 82 «Об утверждении
Положений об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
Альменевского муниципального округа
Курганской области»

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

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных казённых дошкольных образовательных 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 дошкольных образовательных 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 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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей учреждений, 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 Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, 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.

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 от 25 февраля 2022 года № 51 «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;

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

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:

$Dp = M \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

M – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, установлен равный размеру МРОТ.;

Kупр - коэффициент масштаба управления.

35. 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

36. 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.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей

руководителя учреждений.

37. 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.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

38. 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 учреждений (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».

39. 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.

40. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителей 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.

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

Заместителям руководителя 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.

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

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

44. 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).

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

46. 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 учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями 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.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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.

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

54. 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, 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.

55. 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

56. 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).

57. 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.

58. 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).

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

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 образовательном учреждении).

Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

61. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательного учреждения.

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.

Управляющий делами
Администрации Альменевского
муниципального округа Курганской области

С.А.Волков

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

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ 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	9136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9505

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
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	10800	11880	12960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	11300	12430	13560
4 квалификационный уровень			
Старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	11800	12980	14160

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЁННЫХ ДОШКОЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АЛЬМЕНЕВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Раздел I. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

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

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

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в учреждениях	за каждого воспитанника	0,3
2.	Количество групп в учреждениях	за группу	10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости по группам в учреждениях	за каждые 50 человек 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 при учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, с количеством (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50

6.	Наличие воспитанников, находящихся на полном государственном обеспечении в учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых медицинских кабинетов	за кабинет	10
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе музыкально-физкультурного зала, спортивной площадки, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15*
9.	Наличие овощехранилищ, канализаций	за каждый вид	до 15*
10.	Наличие методических кабинетов	за каждую единицу	до 15*
11.	Наличие благоустроенных озеленённых территорий площадью не менее 0,1 га.	за каждый вид	до 20*
12.	Наличие в учреждениях воспитанников детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей.	за каждого воспитанника	0,5
13.	Наличие оборудованных и используемых в учреждениях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, «комнаты сказок», зимнего сада, кабинета и др.)	за каждый вид	до 15*
14.	Наличие в группах общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме групп компенсирующего вида	за каждого воспитанника	1
15.	Организация проведения районных мероприятий РМО		до 10*
* 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 со следующей таблицей:

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, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, 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:

учреждениям - по списочному составу на 1 сентября текущего года;

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

9. 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 учреждений в следующей группе по оплате труда.

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

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

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

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения (приложение 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 1% от базы для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

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

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 составит не более 70 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 85 %, 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 50 % 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.

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

8. 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 дошкольных
образовательных учреждений
Альменевского муниципального
округа Курганской области

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

№ п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчетности, размер выплаты (ежеквартально)
1.	За расширение зоны обслуживания	1)наличие филиала	5б
2.	Создание безопасных условий для организации учебно- воспитательного процесса	1)организация режима дня и 3-х разового питания; 2)отсутствие травматизма; 3)организация витаминизации и оздоровления детей.	5б 5б 5б
3.	Организация методической работы	1) Участие педагогов в ФПМ; 2) инновационная площадка муниципального или регионального уровня; 3) организация работы с детьми- инвалидами, детьми с ОВЗ; 4) своевременность прохождения курсов повышения квалификации; 5) сайт ДОУ своевременность обновления информации, соответствие требованиям)	5 б. 5 б. 5 б. 5 б. 5 б.
4.	Организация воспитательной работы	1) организация профилактической работы с семьями воспитанников; 2) участие (проведение) акций, реализация социальных проектов; 3) организация работы с родителями; 4) работа органов управления ДОУ.	5 б. 5 б. 5 б. 5 б.

		5) Положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе «Навигатор, Дети».	5 б.
5.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления отчётной информации; 2) участие в окружных мероприятиях; 3) отсутствие обоснованных жалоб; 4) выявленные нарушения законодательства(наличие предписания),	5 б. 5 б. 5 б. -10 б.
6.	Результаты учебной деятельности ОО	1) отсутствие пропусков по 2) неуважительной причине воспитанников; 2) доля выпускников освоивших программы дошкольного образования не ниже среднего окружного	5 б.(по итогам квартала) 5 б. (сентябрь,май)
7.	Другие доплаты	1) за проведение муниципального мероприятия; 2) за проведение межмуниципального мероприятия; За участие в межмуниципальном мероприятии; 3) обеспеченность ДОУ квалифицированными педагогическими кадрами; 4) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год	5 б. 10 б. 5 б. 5 б. 5 б. (1 раз в год)

**Доклад заведующей МКДОУ о целевых показателях оценки деятельности
муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения
Альменевского муниципального округа Курганской области.**

п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчётности
1.	Создание безопасных условий для организации учебно – воспитательного процесса	1) организация режима дня и 3- х разового питания;	ежеквартально
		2) отсутствие травматизма;	ежеквартально
		3) организация витаминизации и оздоровления детей.	ежеквартально
2.	Организация методической работы	1) участие педагогов в ФПМ;	ежеквартально
		2) инновационная площадка муниципального или регионального уровня;	ежеквартально
		3) организация работы с детьми- инвалидами, детьми с ОВЗ;	ежеквартально
		4) своевременность прохождения курсов повышения квалификации;	ежеквартально
		5) сайт ДОУ (своевременность обновления информации, соответствие требованиям).	ежеквартально
3.	Организация воспитательной работы	1) организация профилактической работы с семьями воспитанников;	ежеквартально
		2) участие (проведение) акций, реализация социальных проектов;	ежеквартально
		3) организация работы с родителями;	ежеквартально

		4) работа органов управления ДОУ.	ежеквартально
		5) положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе «Навигатор. Дети».	ежеквартально
4.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления отчетной информации;	ежеквартально
		2) участие в районных мероприятиях;	ежеквартально
		3) отсутствие обоснованных жалоб	ежеквартально
		4) выявленные нарушения законодательства (наличие предписания).	ежеквартально
5.	Результаты образовательной деятельности ДОУ	1) отсутствие пропусков по неуважительной причине воспитанников;	ежеквартально
		2) доля выпускников освоивших программы дошкольного образования не ниже среднего окружного	ежеквартально
6.	Другие доплаты	1) за проведение муниципального мероприятия;	ежеквартально
		2) за проведение межмуниципального мероприятия;	ежеквартально
		3) за участие в межмуниципальном мероприятии;	ежеквартально
		4) обеспеченность ДОУ квалифицированными педагогическими кадрами;	1 раз в год
		5) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год.	1 раз в год

Примечание: доклад предоставляется ежеквартально, к 15 числу, (сентябрь, декабрь, март).

Приложение 2
к постановлению Администрации Альменевского
муниципального округа Курганской области
от 24.08.2023 года № 82 «Об утверждении
Положений об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
Альменевского муниципального округа
Курганской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования 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 бюджетных учреждений дополнительного образования 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 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 учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей учреждений, 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 Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей

эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, 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.

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, 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 от 25 февраля 2022 года № 51 «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.

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, ЗАВЕДУЮЩЕГО 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:

$Dp = M \times Kупр$, где:

Dp - оклад (должностной оклад) руководителя;

M – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, установлен равный размеру МРОТ.;

Kупр - коэффициент масштаба управления.

35. 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

36. 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.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

37. 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.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

38. 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».

39. 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.

40. 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.

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

42. Должностной оклад заведующего филиалом установлен в соответствии со 2 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений.

43. Заместителям руководителя, заведующему 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.

44. Заместителям руководителя, заведующему филиалом производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

46. 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).

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

48. 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, 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.

49. 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.

50. 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.

51. 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.

52. 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.

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.

54. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области 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 и другими видами дополнительной работы), 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.

56. 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 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).

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.

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.

59. 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).

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

61. 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

62. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательного учреждения.

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

64. 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 бюджетных учреждений
дополнительного образования
Альменевского муниципального округа
Курганской области

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 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	9136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9505

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ 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)	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 филиалом учреждений дополнительного образования

16000

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК
ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АЛЬМЕНЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ**

**Раздел I. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

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

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

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся в учреждениях	Из расчёта за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество групп	Из расчёта за каждую группу	10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по группам или по количеству обучающихся) в учреждениях	за каждые 50 человек 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 каждую группу	до 20
6.	Наличие при учреждении организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, и др. с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30

		свыше 200 человек	50
7.	Количество обучающихся, осваивающих программы физкультурно-спортивной направленности в том числе по этапам подготовки:	- спортивно-оздоровительной - начальной подготовки - тренировочной - совершенствование спортивного мастерства	0,3 0,4 0,5 2,5
8.	Наличие в структуре учреждения реализующего программы художественно-эстетического направления, отделений по видам искусств (музыкальное, инструментальное, хоровое, хореографическое)	за каждое отделение	10
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе музыкально-физкультурного зала, спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
10.	Наличие методических кабинетов	За каждую единицу	до 15
11.	Наличие оздоровительных площадок		до 30
12.	Наличие благоустроенных озеленённых территорий площадью 0,1 га	За каждый вид	до 20
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	до 15
14.	Наличие детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося	0,3
15.	Наличие в учреждениях обучающихся детей-сирот, оставшихся без попечения родителей.	За каждого обучающегося	0,5
16.	Количество обучающихся в возрасте от 14 до 18 лет..	за каждого обучающегося	0,3
17.	Наличие оборудованных и используемых в учреждениях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, «комнаты сказок», зимнего сада, кабинета и др.)	за каждый вид	до 15
18.	Организация проведения районных мероприятий РМО		до 10
19.	Проведение массовых		до 20

	(районных, областных) мероприятий на базе ОУ		
* 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 со следующей таблицей:

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, 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:

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.

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.

муниципальных бюджетных учреждений
дополнительного образования
Альменевского муниципального округа
Курганской области

Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Альменевского муниципального округа Курганской области.

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования (далее – учреждение).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

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

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Денежный вес 1балла составляет 1% 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 составит не более 70 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 85 %, 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 50 % 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.

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

8. 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 бюджетных учреждений
дополнительного образования
Альменевского муниципального округа
Курганской области

Критерии и целевые показатели оценки деятельности муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования Альменевского муниципального округа Курганской области работы их руководителей

№п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчетности, размер выплаты (ежеквартально)
1.	Создание безопасных условий для организации учебно – воспитательного процесса	1)отсутствие травматизма с обучающимися; 2)организация ежемесячной профилактической работы; 3)организация делопроизводства по ОТ и ТБ; 4)отсутствие травматизма с сотрудниками.	5б 5б 5б 5б
2.	Организация методической работы	1) проведение мероприятий муниципального уровня; 2) инновационная площадка муниципального уровня; 3) инновационная площадка регионального уровня; 4) своевременность прохождения курсов повышения квалификации; 5) сайт УДОД (своевременность обновления информации, соответствие требованиям).	5б 5б 5б 5б 5б
3.	Организация воспитательной работы	1) организация работы по вовлечению детей в спортивные секции, творческие объединения, состоящих на ВШК, ПДН; 2) участие (проведение) акций, реализация социальных проектов; 3) организация работы с родителями; 4) работа органов управления УДОД. 5) положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе «Навигатор. Дети».	5б 5б 5б 5б

4.	Эффективность трудовой деятельности	1) своевременность и правильность предоставления информации; 2) участие в районных мероприятиях; 3) отсутствие обоснованных жалоб 4) выявленные нарушения законодательства (наличие предписания).	56 56 56 - 106
5.	Результаты учебной деятельности ОО	1) посещаемость 2) участие в конкурсах (соревнованиях) окружного уровня; 3) участие в конкурсах (соревнованиях) регионального уровня; 4) участие в конкурсах (соревнованиях) Всероссийского уровня	56 56 106 106
6.	Другие доплаты	1) за проведение межмуниципального мероприятия; 2) за участие в межмуниципальном мероприятии; 3) обеспеченность УДОД квалифицированными педагогическими кадрами; 4) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее, чем на 3% в год.	106 56 106 (1 раз в год) 56 (1 раз в год)

Доклад директора о целевых показателях оценки деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Альменевского муниципального округа Курганской области.

п/п	Наименование выплаты	Факторы, обуславливающие получение выплаты	Периодичность отчётности
1.	Создание безопасных условий для организации учебно – воспитательного процесса	1)отсутствие травматизма с обучающимися; 2)организация ежемесячной профилактической работы; 3)организация делопроизводства по ОТ и ТБ; 4)отсутствие травматизма с сотрудниками.	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 за отчетный период); 3) инновационная площадка регионального уровня (перечень основных мероприятий по реализации программ инновационной площадки за отчетный период); 4) повышение квалификации педагогических работников (ФИО, сроки); 5) сайт УДОД (своевременность обновления информации, соответствие требованиям).	Ежеквартально Ежеквартально Ежеквартально Ежеквартально

3.	Организация воспитательной работы	<p>1) Количество детей, состоящих на ВШК, ПДН посещающих творческие объединения, спортивные секции;</p> <p>2) наименование акции, дата, количество участников;</p> <p>3) мероприятия с родителями (наименование, дата, количество участников);</p> <p>4) организация работы органов управления УДОД (орган, дата заседания, повестка дня).</p> <p>5) <u>положительная динамика количества обучающихся, занятых в системе дополнительного образования (Навигатор. Дети).</u></p>	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p>
4.	Эффективность трудовой деятельности	<p>1) своевременность и правильность предоставления информации;</p> <p>2) участие в районных мероприятиях (наименование мероприятия, результат);</p> <p>3) отсутствие обоснованных жалоб в адрес УДОД;</p> <p>4) выявленные нарушения законодательства (наличие предписания).</p>	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p>
5.	Результаты учебной деятельности УДОД	<p>1) посещаемость</p> <p>2) участие в конкурсах (соревнованиях) окружного уровня;</p> <p>3) участие в конкурсах (соревнованиях) регионального уровня;</p> <p>4) участие в конкурсах (соревнованиях) Всероссийского уровня</p>	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p>

6.	Другие доплаты	<p>1) Организация и проведение слётов, активов;</p> <p>2) проведение межмуниципального мероприятия;</p> <p>3) участие в межмуниципальном мероприятии;</p> <p>4) снижение потребления энергетических ресурсов, водоотведения, водоснабжения не менее чем на 3% в год.</p> <p>5) <u>обеспеченность УДОД квалифицированными педагогическими кадрами</u></p>	<p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежеквартально</p> <p>1 раз в год</p> <p>1 раз в год</p>
----	----------------	--	--

Примечание: доклад предоставляется ежеквартально, к 15 числу, (сентябрь, декабрь, март)