



АДМИНИСТРАЦИЯ ШЕКСНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.05.2016 года

№ 393

п. Шексна

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шекснинского муниципального района

В соответствии с решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь статьей 29 Устава Шекснинского муниципального района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шекснинского муниципального района (Приложение 1).

2. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Шекснинского муниципального района (Приложение 2).

3. Признать утратившими силу:

- постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 08.02.2010 № 242 «О внесении изменений и дополнений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 10.11.2010 № 1983 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений (приложение 2), утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 27.12.2010 № 2311 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (приложение 1), утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 04.04.2011 № 547 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (приложение 1), и Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений (приложение 2) утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 24.11.2011 № 2173 «О внесении изменений в постановление Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района» (с изменениями и дополнениями)»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 24.02.2012 № 301 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений (приложение 2), утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района, финансируемых из бюджета района»,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 15.08.2012 № 1432 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (приложение 1), утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 20.09.2012 № 1674 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (приложение 1), утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 19.12.2012 № 2384 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- пункт 1 и 3 постановления администрации Шекснинского муниципального района от 01.02.2013 № 136 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденное постановлением Главы Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 09.10.2013 № 1713 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 20.11.2013 № 2069 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 27.12.2010 № 2311,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 20.11.2013 № 2070 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 25.12.2013 № 2352 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 27.12.2013 № 2385 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 27.03.2014 № 582 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 14.10.2014 № 1948 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 30.10.2014 № 2069 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 03.02.2015 № 139 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 30.10.2014 № 2069,

- постановление администрации Шекснинского муниципального района от 18.02.2015 № 225 «О внесении изменений в постановление администрации Шекснинского муниципального района от 29.12.2008 № 2427.

4. Исполняющему обязанности начальника Управления образования Шекснинского муниципального района Наталье Анатольевне Левиной ознакомить с настоящим постановлением руководителей муниципальных образовательных организаций Шекснинского муниципального района.

5. Настоящее постановление вступает в силу после дня его официального опубликования в газете «Звезда» и подлежит размещению на официальном сайте Шекснинского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Шекснинского муниципального района А.В. Зеянина.

Глава Шекснинского муниципального района

Е.А. Богомазов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Шекснинского муниципального района
от 11.05.2016 года № 393
(приложение 1)

**Положение об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций Шекснинского муниципального района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» и регулирует вопросы оплаты труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, созданных в форме муниципальных учреждений Шекснинского муниципального района (далее - Организации).

Положение включает в себя:

- порядок определения должностных окладов работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- особенности оплаты труда работников;
- порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок и размеры оплаты труда водителей, осуществляющих перевозку обучающихся;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района» и настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов
работников Организации

2.1. Должностной оклад работника Организации формируется на основе

применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников включается денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для работников Организаций, за исключением должностей работников Организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, педагогических работников Организаций общего образования и дополнительного образования – 1,05;

- для работников Организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за исключением должностей педагогических работников организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования - 1,21;

- для педагогических работников Организаций дополнительного образования - 1, 23;

- для педагогических работников Организаций общего образования – 1,64;

- для педагогических работников Организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования - 1,64.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
- профессии первого уровня	1 - 1,14
- должности первого уровня - должности работников административно - хозяйственного и учебно - вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1 - 1,30
- должности и профессии первого уровня работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу	1 - 1,5

дошкольного образования	
- должности и профессии второго уровня - должности среднего медицинского персонала - должности работников культуры	1 - 1,75
- должности третьего уровня	1 - 1,30
- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования	1,15 - 1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем Организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников Организации.

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организации.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников Организаций общего образования и Организаций дошкольного образования)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников Организаций общего образования и

		Организаций дошкольного образования
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3
Вторая категория	1,15	1,15
Соответствие занимаемой должности	1,0	1,0

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения (Организация устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера, соответствующие типу Организации)

Работникам Организации, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской, учебно-опытным участком) - в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями (методическими комиссиями, объединениями) - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей - в размере 5 - 20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии в размере 10 - 30 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья,

устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в общеобразовательных школах-интернатах всех типов и видов.

Работникам общеобразовательных школ-интернатов (за исключением старших воспитателей и воспитателей кадетских школ-интернатов, осуществляющих военную подготовку) устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

Старшим воспитателям и воспитателям кадетских классов осуществляющим военную подготовку, устанавливается доплата в размере до 100 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей младшего школьного возраста.

Учителям начальных классов Организаций устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада. Основаниями для установления доплаты являются:

- владение методиками обучения разновозрастных групп в классе-комплексе;

- дифференцированные подходы к обучению детей с разным уровнем развития и подготовки.

3.3.8. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.9. Доплата педагогическим работникам Организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.10. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, работников культуры (работников библиотек образовательных учреждений), руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней,

устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.2. настоящего Положения, рассчитываются исходя:

- из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

- из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, работников культуры (работников библиотек Организаций), должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2., рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной

нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организациях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

- время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата

устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников включают в себя надбавку за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в зависимости от результатов труда.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Показатели деятельности работников Организаций при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии Организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается на основании показателей премирования, утвержденных руководителем Организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

4.5. Общий объем выплат стимулирующего характера составляет 30% фонда оплаты труда.

5. Особенности оплаты труда работников Организации

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены 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».

Указанным постановлением для учителей и преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для учителей исходя из количества часов в неделю (18 часов в неделю – учителям V-XI классов, 20 часов - I – IV классов).

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного

годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем:

а) Учителям Организаций объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям Организаций при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же Организации руководителем Организации, определяется Управлением образования Шекснинского муниципального района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самой Организацией.

Учебная нагрузка учителям Организаций, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей Организаций определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации учителям Организаций заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей Организаций производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

б) Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников Организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Руководители Организаций в пределах имеющихся средств вправе привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профес- сор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющи е ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,10	0,08	0,05

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - 3150 рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

в) Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели.

36 часов - педагогам-психологам, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) Организаций, воспитателям дошкольных Организаций, дошкольных групп при Организациях и начальных школах-детский сад, Организаций дополнительного образования детей.

30 часов - инструкторам по физической культуре, воспитателям школ-интернатов, детских домов, групп продленного дня, общеобразовательных учреждений, пришкольных интернатов, старшим воспитателям Организаций (кроме Организаций дополнительного образования детей).

25 часов - воспитателям Организаций, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

24 часа - музыкальным руководителям, концертмейстерам.

20 часов - учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности: должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год);

при объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

Руководителям физического воспитания должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

За 18 часов педагогическим работникам в неделю: учителям IV-XI/XII классов Организаций; педагогам дополнительного образования, тренеры-преподаватели.

40 часов - для других категорий работников.

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации

6.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее - заместитель), главного бухгалтера Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя, главного бухгалтера Организации:

	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
заместитель, главный бухгалтер	4000,0

6.3. Должностной оклад заместителя, главного бухгалтера формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя, главного бухгалтера руководителем Организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	1,5
1 группа	1,35
2 группа	1,18
3 группа	1,09
4 группа	1,0

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

6.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,40
первая категория	1,25
соответствие занимаемой должности	1,25

6.7. Коэффициент наполняемости Организации.

6.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi/N),$$

где:

Φ - фактическое количество учащихся (воспитанников) в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N_{ш} = \sum_i N_{ki} \times p_i,$$

где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.7.2. Коэффициенты наполняемости Организации определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.7.3. Коэффициенты наполняемости Организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

6.8. Заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

6.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12% должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от

20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

6.8.1.2. Доплата за работу в Организации, расположенной в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

6.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8.3.2. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Заместителям руководителя и главным бухгалтерам Организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

6.8.3.3. Доплата за работу в общеобразовательных школах-интернатах всех типов и видов.

Указанная доплата устанавливается в размере 15 процентов

должностного оклада.

6.9. Заместителям, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям, главному бухгалтеру Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая

продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

6.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

6.9.2. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников включают в себя надбавку за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в зависимости от результатов труда.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с

учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Показатели деятельности работников Организаций при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.9.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

6.9.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- активное участие в развитии региональной системы образования,
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, выполнение законодательства Российской Федерации в части удовлетворения потребностей в дошкольном, дополнительном образовании.

Размер премии устанавливается на основании показателей премирования, утвержденных руководителем Организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

7. Порядок и размеры оплаты труда водителей, осуществляющих перевозку обучающихся Организаций

7.1. Заработная плата водителя школьного автобуса, осуществляющего перевозку учащихся в образовательные Организации района (далее - водитель), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад водителя формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района», отраслевого коэффициента,

коэффициента квалификационного уровня.

7.2. Минимальный размер должностного оклада водителя:

	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
водитель	1780

7.3. Водителю устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Водителю при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4. Водителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

7.4.1. Надбавка за стаж работы

Надбавка за стаж работы водителям устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 лет и более	30

7.4.2. Надбавка за наличие категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «D», «E», или «B», «C»,	20

«D», «BE», или «B», «C», «D», «CE»	
За наличие категорий «B», «C», «E», или «B», «C», «BE», или «B», «C», «CE», или «B», «C», «D», или «D»	10

7.4.3. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности водителей включают в себя надбавку за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в зависимости от результатов труда.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается водителям в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников);

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Показатели деятельности водителей при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

8. Порядок формирования фонда оплаты труда Организации

8.1. Фонд оплаты труда Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

8.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из бюджета Шекснинского муниципального района.

8.3. Размер фонда оплаты труда по Организации определяется Управлением образования Шекснинского муниципального района.

8.4. Работникам Организаций может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения ребенка у работника;
- свадьбы работника;
- смерти самого работника, близких родственников;

- платной операции, приобретения дорогостоящих лекарств;
- возникновения чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях по заявлению работника.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам Организации - по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников
муниципальных образовательных
организаций Шекснинского
муниципального района

Наполняемость классов (групп) образовательных Организаций,
применяемая для расчета коэффициента наполняемости Организаций

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.	
	Городские и сельские поселения с числом жителей 3000 человек и более	Сельские поселения с числом жителей менее 3000 человек
Общеобразовательные организации		
Общеобразовательные классы	25	от 7 до 25
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12	10
Организации дополнительного образования детей	10	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5-12*	
Детские дошкольные организации, дошкольные группы при общеобразовательных учреждениях, дошкольные группы для детей дошкольного и младшего школьного возраста «начальная школа-детский сад»		
одновозрастные дошкольные группы:		
от 3 до 7 лет	20	от 11 до 20
разновозрастные дошкольные группы:		

при наличии в группе детей двух возрастов (от 2 месяцев до 3 лет)	от 8 до 10	от 6 до 8
при наличии в группе детей любых трех возрастов (от 3 до 7 лет)	10	от 7 до 10
при наличии в группе детей двух возрастов (от 3 до 7 лет)	20	от 15 до 20
В группах компенсирующей направленности: - для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи (в возрасте старше 3 лет)	12	12

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников
муниципальных образовательных
организаций Шекснинского
муниципального района

Профессионально-квалификационные группы

№	Профессиональная группа, / квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
1.	Профессии первого уровня*		1 - 1,3
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; обувщик; подсобный рабочий	1,09
2.	Профессии первого уровня (дошкольное образование)		1-1,5
	1 квалификационный уровень	Кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; подсобный рабочий	1,3
3.	Должности первого уровня		1 - 1,3
		Помощник воспитателя; секретарь учебной части, младшая медицинская сестра	1,3
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; технолог; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов; рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	1-1,3
4.	Должности первого уровня (дошкольное образование)		1-1,5
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	1,5

5.	Профессии второго уровня		1 - 1,75
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; швея по ремонту одежды	1,09
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,21 - 1,32
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,46
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), водитель автобуса	1,75
6.	Должности второго уровня		1 - 1,75
	1 квалификационный уровень (общее образование)	младший воспитатель администратор; лаборант; секретарь руководителя; техник	1,21
	1 квалификационный уровень (дошкольное образование)	Младший воспитатель	1,38
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, должности служащих	1,21 - 1,46

		первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	2 квалификационный уровень (дошкольное образование)	Заведующий хозяйством; повар (дошкольное образование)	1,41 - 1,59
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,46 - 1,62
	4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,62 - 1,75
	5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской	1,75
7.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала		1,75
	1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	1,75
	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	1,75
	3 квалификационный уровень	медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	1,75
	4 квалификационный уровень	фельдшер	1,75
	5 квалификацион	старшая медицинская сестра	1,75

	ный уровень		
8.	Должности работников культуры		1,75
		Аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий	1,75
9.	Должности третьего уровня		1-1,3
	1 квалификацион ный уровень	бухгалтер; документовед; инженер по охране труда и технике безопасности	1,3
	2 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,3
	3 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,3
	4 квалификацион ный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
	5 квалификацион ный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	1,3
1 0.	Должности четвертого уровня		1,15 - 1,9
	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,15 - 1,9
	1 квалификацион ный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, учебно- консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню	1,15 - 1,6
	2 квалификацион ный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим	1,6 - 1,8

		общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню	
--	--	--	--

Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников
муниципальных образовательных
организаций Шекснинского
муниципального района

Показатели эффективности деятельности работников Организаций при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Показатели деятельности работников Организаций при установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы		
Педагогические работники	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	0-2
	Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке	0-2
	Использование на уроках современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	0-2
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	0-2
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся	0-2
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности	0-2
	Участие совместно с учащимися в общешкольных, районных и областных мероприятиях	0-2
	Работа на дошкольном участке	0-2
	Качественное ведение протоколов педагогических советов, совещаний, Управляющего совета	0-2

	Оформление тематических выставок, стендов в коридорах школы, проведение предметных дней и недель	0-2
	За подготовку и помощь в проведении районных олимпиад	0-2
	За сопровождение детей при подвозе до места назначения	0-2
	Организация досуга детей в каникулярное время.	0-2
	Наставничество	0-2
Заместитель директора	Организация предпрофильного и профильного обучения	0-2
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	0-2
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	0-2
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	0-2
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	0-2
	Обобщение и распространение педагогического опыта учителей	0-2
	Организация работы питомника	0-2
	Количество обращений родителей	0-2
Библиотекарь	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	0-2
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	0-2
	Оформление тематических выставок	0-2
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-5
	Наполнение школьного сайта	1-20
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1-20
	Рациональное использование ГСМ	1-20
	Обеспечение безопасной перевозки детей	1-20
	Соблюдение требований пожарной безопасности	1-20
	Отсутствие ДТП, замечаний	1-20

	Своевременное заполнение и сдача первичных документов по учету работы автомобиля	1-20
Учитель, председатель профкома	За общественную работу	0-2
Показатели деятельности работников Организаций при установлении надбавок за качество выполняемых работ		
Педагогические работники	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	0-2
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)	0-2
	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения)	0-2
	Образцовое содержание кабинета	0-2
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел учащихся и т.д.)	0-2
	Подготовка к ЕГЭ	0-2
	Добросовестное выполнение обязанностей дежурного учителя по школе и уровень организации дежурства класса по школе	0-2
	Обобщение и распространение своего педагогического опыта	0-2
Заместитель директора	Высокий уровень организации и проведения государственной (итоговой) и промежуточной аттестации учащихся	0-2
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	0-2

	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	0-2
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся	0-2
	Выполнение плана работы библиотекаря	0-2
Обслуживающий персонал, сторож, уборщица	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1-5
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1-5
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1-5

УТВЕРЖДЕНО
 постановлением администрации
 Шекснинского муниципального района
 от 11.05.2016 года № 393
 (приложение 2)

**Положение об оплате труда руководителей
 муниципальных образовательных организаций
 Шекснинского муниципального района**

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» и регулирует вопросы оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Шекснинского муниципального района (далее - Организации).

2. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций

2.1. Заработная плата руководителей Организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей Организаций определяются начальником Управления образования Шекснинского муниципального района.

2.2. Минимальный размер должностного оклада руководителей Организаций

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
руководитель	5205,0

2.3. Должностной оклад руководителей Организаций формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 2.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

2.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителей Организации Управлением образования Шекснинского муниципального района.

Персональный коэффициент определяется исходя из объемных показателей деятельности Организации, утвержденных Управлением образования Шекснинского муниципального района: численность работников Организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организации, и устанавливается в следующем порядке:

Управление образования Шекснинского муниципального района ежегодно создает комиссии, на которых определяются объемные показатели деятельности Организаций по типам и видам, производится отнесение образовательных Организаций по группам оплаты труда руководителей, устанавливается персональный коэффициент для руководителей Организаций в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	1,6-1,85
1 группа	1,42-1,7
2 группа	1,25-1,65
3 группа	1,09-1,6
4 группа	1,0-1,55

Решения комиссий Управления образования Шекснинского муниципального района оформляются протоколами, которые утверждаются начальником Управления образования Шекснинского муниципального района.

Протоколы направляются специалисту Управления образования Шекснинского муниципального района для внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с руководителями Организаций и издания приказов об установлении выплат.

2.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

2.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
----------------------------	-----------------------

высшая категория	1,40
первая категория	1,25
соответствие занимаемой должности	1,25

2.7. Коэффициент наполняемости Организации.

2.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N),$$

где:

Φ - фактическое количество учащихся (воспитанников) в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N_{ш} = \sum_i N_{ki} \times p_i,$$

где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.7.2. Коэффициенты наполняемости Организации определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

2.7.3. Коэффициенты наполняемости Организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

2.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

2.8. Руководителям Организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.8.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

2.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12% должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

2.8.2. Доплата за работу в Организации, расположенной в сельской местности.

Указанная доплата устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

2.8.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.8.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.8.4.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителям Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.8.4.2. Доплата за руководство Организацией - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

Руководителю Организации, деятельность которого связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

2.8.4.3. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Руководителям Организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей

руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

2.8.4.4. Доплата за работу в общеобразовательных школах-интернатах всех типов и видов.

Указанная доплата устанавливается в размере 15 процентов должностного оклада.

2.9. Руководителям Организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

2.9.1. Надбавка за стаж работы.

2.9.1.1. Надбавка за стаж работы руководителям Организаций устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

2.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных пунктом 2.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского

состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

2.9.1.4. Выплата за стаж работы руководителям Организаций производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников). В состав комиссии входят представители профсоюзного комитета (иного представительного органа работников).

2.9.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности руководителей Организации.

Показатели эффективности деятельности руководителей Организаций определяются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который она устанавливается, принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера и утверждается начальником Управления образования Шекснинского муниципального района.

2.9.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителям Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательной Организации.

2.9.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней;
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, выполнение законодательства Российской Федерации в части удовлетворения потребностей в дошкольном, дополнительном образовании.

Размер премии устанавливается на основании показателей премирования, утвержденных Управлением образования Шекснинского муниципального района.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

2.10. Руководителям Организаций может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения ребенка у работника;
- свадьбы работника;
- смерти самого работника, близких родственников;
- платной операции, приобретения дорогостоящих лекарств;
- возникновения чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях по заявлению работника.

Материальная помощь оказывается:

Руководителям Организации - по решению начальника Управления образования Шекснинского муниципального района, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления руководителя Организации.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда руководителей
муниципальных образовательных
организаций Шекснинского
муниципального района

Наполняемость классов (групп) образовательных Организаций,
применяемая для расчета коэффициента наполняемости Организаций

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.	
	Городские и сельские поселения с числом жителей 3000 человек и более	Сельские поселения с числом жителей менее 3000 человек
Общеобразовательные школы		
Общеобразовательные классы	25	от 7 до 25
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12	10
Организации дополнительного образования детей	10	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5-12	
Детские дошкольные организации, дошкольные группы при общеобразовательных учреждениях, дошкольные группы для детей дошкольного и младшего школьного возраста «начальная школа-детский сад»		
одновозрастные дошкольные группы:		

от 3 до 7 лет	20	от 11 до 20
разновозрастные дошкольные группы:		
при наличии в группе детей двух возрастов (от 2 месяцев до 3 лет)	от 8 до 10	от 6 до 8
при наличии в группе детей любых трех возрастов (от 3 до 7 лет)	10	от 7 до 10
при наличии в группе детей двух возрастов (от 3 до 7 лет)	20	от 15 до 20
В группах компенсирующей направленности: - для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи (в возрасте старше 3 лет) - 12 детей.	12	12

Приложение 2
к Положению об оплате
труда руководителей
муниципальных образовательных
организаций Шекснинского
муниципального района

Показатели
эффективности деятельности руководителей Организаций

п/п	Наименование показателя	Единица измерения	Баллы	Порядок расчета
Показатели эффективности деятельности руководителя общеобразовательного учреждения				
1. Основные показатели				
1.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными образовательными организациями района	Ед.	0-1 0-1 0-2	Полная реализации основных образовательных программ – 1 балл Сохранение контингента обучающихся – 1 балл Отсутствие не освоивших образовательные программы 9 класс – 1 балл 10 класс – 1 балл
2.	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Ед.	0-1	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб – 1 балл Наличие предписаний и жалоб – 0 баллов
3.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	%	0-1	100 % от средней заработной платы по региону – 1 балл Ниже 100 % от средней заработной платы по региону – 0 баллов
4.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Ед.	0-1	Наличие акта, полученного в срок – 1 балл
5.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации	Ед.	0-1	Соответствие критериям паспорта безопасности – 1 балл
6.	Эффективное управление структурными	Ед.	0-2	Наличие 2 и более зданий – 1 балл

	подразделениями			Структурные подразделения – 1 балл	
7.	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	%	0-1	Снижение коэффициента т по отношению к предыдущему периоду, отсутствие травматизма – 1 балл	
8.	Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на один предмет) у 10% выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на один предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ		1-5	Русский язык	1-1,5 – 5 баллов 1,6-2 – 3 балла 2,1-2,3 – 1 балл
				Математика	1-1,5 – 5 баллов 1,6-2 – 3 балла 2,1-2,3 – 1 балл
9.	Результаты итоговой аттестации		0-5	Успеваемость 11 класс	100% - 5 баллов 90-99% - 3 балла 60-89 – 1 балл Ниже 60% - 0 баллов
				Успеваемость 9 класс	100% - 5 баллов 90-99% - 3 балла 60-89 – 1 балл Ниже 60% - 0 баллов
10.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, олимпиадном движении	%	0-5	90%-100% от общего количества обучающихся – 5 баллов 70%-80% - 4 балла 50%-60% - 3 балла 30%-40% - 2 балла 1%-20% - 1 балл 0% - 0 баллов	
11.	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на муниципальном и региональном уровнях	Ед.	0-1	Участие – 1 балл	
12.	Открытость образовательной организации (наличие сайта учреждения, полнота наполнения сайта в соответствии с законодательством, регулярность наполнения сайта)	Ед.	0-3	Наличие сайта – 1 балл Регулярное обновление – 1 балл Наличие сведений, предусмотренных законодательством – 1 балл	
13.	Продуктивность деятельности действующих органов государственного управления (попечительский/управляющий/наблюдательный совет)	Количество протоков	0-1	1 протокол в квартал – 1 балл Менее, чем 1 в квартал – 0 баллов	

	и др. в соответствии с уставом)	олов, размещенных на сайте образовательной организации		
14.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Ед.	0-4	Наличие спортивного зала – 1 балл Наличие стадиона, спортивной площадки – 1 балл Наличие тренажерного зала – 1 балл Секции и кружки спортивной направленности в образовательной организации – 1 балл
15.	Доля обучающихся, участвующих в физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятиях	%	0-5	90%-100% от общего количества обучающихся – 5 баллов 70%-80% - 4 балла 50%-60% - 3 балла 30%-40% - 2 балла 1%-20% - 1 балл 0% - 0 баллов
16.	Своевременное проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах		0-1	Проведение СОУТ – 1 балл
2. Дополнительные показатели				
17.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг		0-5	90-100% - 5 баллов 70-89% - 3 балла 50-69% - 1 балл Ниже 50% - 0 баллов
18.	Реализация социокультурных проектов (школьный музей, театр, социальные проекты, научное общество)		0-5	1 балл за каждый проект
19.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		0-3	Наличие программы (проекта, подпрограммы, раздела) – 3 балла Отсутствие – 0 баллов
			0-5	Охват обучающихся горячим питанием 100% - 5 баллов 80-99% - 4 балла

				60-79% - 3 балла 50-59% - 1 балл Ниже 50% - 0 баллов
			1-3	Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни 3 и более мероприятия – 3 балла 2 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл
			1-3	Проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей 3 и более мероприятия – 3 балла 2 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл
Показатели эффективности деятельности руководителей Организаций дополнительного образования детей				
1. Основные показатели				
1.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными образовательными организациями района	Ед.	0-1 0-1	Полная реализации основных образовательных программ – 1 балл Сохранение контингента обучающихся – 1 балл
2.	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Ед.	0-1	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб – 1 балл Наличие предписаний и жалоб – 0 баллов
3.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	%	0-1	100 % от средней заработной платы по региону – 1 балл Ниже 100 % от средней заработной платы по региону – 0 баллов
4.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Ед.	0-1	Наличие акта, полученного в срок – 1 балл
5.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации	Ед.	0-1	Соответствие критериям паспорта безопасности – 1 балл
6.	Эффективное управление структурными подразделениями	Ед.	0-2	Наличие 2 и более зданий – 1 балл Структурные подразделения – 1 балл
7.	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду	%	0-1	Снижение коэффициента т по отношению к предыдущему периоду, отсутствие травматизма – 1 балл
8.	Наличие победителей и призеров в конкурсах,	%	0-5	90%-100% от общего количества обучающихся – 5 баллов

	соревнованиях, олимпиадном движении			70%-80% - 4 балла 50%-60% - 3 балла 30%-40 % - 2 балла 1%-20% - 1 балл 0% - 0 баллов
9.	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на муниципальном и региональном уровнях	Ед.	0-1	Участие – 1 балл
10.	Открытость образовательной организации (наличие сайта учреждения, полнота наполнения сайта в соответствии с законодательством, регулярность наполнения сайта)	Ед.	0-3	Наличие сайта – 1 балл Регулярное обновление – 1 балл Наличие сведений, предусмотренных законодательством – 1 балл
11.	Продуктивность деятельности действующих органов государственного-общественного управления (попечительский/управляющий/наблюдательный совет и др. в соответствии с уставом)	Количество протоколов, размещенных на сайте образовательной организации	0-1	1 протокол в квартал – 1 балл Менее, чем 1 в квартал – 0 баллов
12.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Ед.	0-4	Наличие спортивного зала – 1 балл Наличие стадиона, спортивной площадки – 1 балл Наличие тренажерного зала – 1 балл Секции и кружки спортивной направленности в образовательной организации – 1 балл
13.	Своевременное проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах		0-1	Проведение СОУТ – 1 балл
2. Дополнительные показатели				
14.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг		0-5	90-100 % - 5 баллов 70-89 % - 3 балла

				50-69% - 1 балл Ниже 50% - 0 баллов
15.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		0-3	Наличие программы (проекта, подпрограммы, раздела) – 3 балла Отсутствие – 0 баллов
			1-3	Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни 3 и более мероприятия – 3 балла 2 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл
			1-3	Проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей 3 и более мероприятия – 3 балла 2 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл
Показатели эффективности деятельности руководителей дошкольных Организаций				
1. Основные показатели				
1.	Выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) муниципальными образовательными организациями района	Ед.	0-1 0-1	Полная реализации основных образовательных программ – 1 балл Сохранение контингента обучающихся – 1 балл
2.	Выполнение требований действующего законодательства для реализации основных образовательных программ	Ед.	0-1	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб – 1 балл Наличие предписаний и жалоб – 0 баллов
3.	Показатель средней заработной платы в образовательной организации	%	0-1	100 % от средней заработной платы по региону – 1 балл Ниже 100 % от средней заработной платы по региону – 0 баллов
4.	Подготовка образовательной организации к новому учебному году	Ед.	0-1	Наличие акта, полученного в срок – 1 балл
5.	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности образовательной организации	Ед.	0-1	Соответствие критериям паспорта безопасности – 1 балл
6.	Эффективное управление структурными подразделениями	Ед.	0-2	Наличие 2 и более зданий – 1 балл Структурные подразделения – 1 балл
7.	Снижение коэффициента травматизма по отношению	%	0-1	Снижение коэффициента т по отношению к предыдущему

	к предыдущему периоду			периоду, отсутствие травматизма – 1 балл
8.	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, олимпиадном движении	%	0-5	90%-100% от общего количества обучающихся – 5 баллов 70%-80% - 4 балла 50%-60% - 3 балла 30%-40 % - 2 балла 1%-20% - 1 балл 0% - 0 баллов
9.	Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на муниципальном и региональном уровнях	Ед.	0-1	Участие – 1 балл
10.	Открытость образовательной организации (наличие сайта учреждения, полнота наполнения сайта в соответствии с законодательством, регулярность наполнения сайта)	Ед.	0-3	Наличие сайта – 1 балл Регулярное обновление – 1 балл Наличие сведений, предусмотренных законодательством – 1 балл
11.	Продуктивность деятельности действующих органов государственного управления (попечительский/управляющий/наблюдательный совет и др. в соответствии с уставом)	Количество протоколов, размещенных на сайте образовательной организации	0-1	1 протокол в квартал – 1 балл Менее, чем 1 в квартал – 0 баллов
12.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Ед.	0-4	Наличие спортивного зала – 1 балл Наличие стадиона, спортивной площадки – 1 балл Наличие тренажерного зала – 1 балл Секции и кружки спортивной направленности в образовательной организации – 1 балл
13.	Своевременное проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах		0-1	Проведение СОУТ – 1 балл

2. Дополнительные показатели				
14.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг		0-5	90-100 % - 5 баллов 70-89 % - 3 балла 50-69% - 1 балл Ниже 50% - 0 баллов
15.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		0-3	Наличие программы (проекта, подпрограммы, раздела) – 3 балла Отсутствие – 0 баллов
			1-3	Проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни 3 и более мероприятия – 3 балла 2 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл
			1-3	Проведение профилактических мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей 3 и более мероприятия – 3 балла 2 мероприятия – 2 балла 1 мероприятие – 1 балл