



АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИВОЛЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26.01.2018 № 61- п

О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ отделу образования администрации Приволжского муниципального района

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Ивановской области от 19.05.2008 № 117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области», администрация Приволжского муниципального района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить:

1.1. типовое положение о системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области (приложение №1);

1.2. типовое положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дошкольного, дополнительного образования Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ отделу образования администрации Приволжского муниципального района (приложение №2).

2. Отменить:

2.1. постановление администрации Приволжского муниципального района от 01.07.2010 №457 «О введении новой системы оплаты труда в рамках комплексного проекта модернизации образования»;

2.2. постановление администрации Приволжского муниципального района от 12.07.2011 №347 «О внесении изменений в постановление администрации Приволжского муниципального района от 01.07.2010 № 457 «О введении новой системы оплаты труда в рамках комплексного проекта модернизации образования»».

2.3. постановление администрации Приволжского муниципального района

от 26.01.2017 №40-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ отделу образования администрации Приволжского муниципального района»

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Приволжского муниципального района по социальным вопросам Э.А.Соловьеву.

4. Настоящее постановление опубликовать в информационном бюллетене «Вестник Совета и администрации Приволжского муниципального района» и разместить на официальном сайте администрации Приволжского муниципального района в сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2018.

**ВРИП Главы Приволжского
муниципального района
И.В.Мельникова**

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРИВОЛЖСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА В РАМКАХ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА
МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

Настоящее Типовое положение «О системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района в рамках комплексного проекта модернизации образования Ивановской области» (далее Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Ивановской области от 19.05.2008 №117-п «О введении новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений в рамках КПМО Ивановской области» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, участвующих во внедрении новой системы оплаты труда (далее - общеобразовательные учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами Ивановской области, Приволжского муниципального района.

**2. Формирование фонда оплаты труда
общеобразовательного учреждения**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области и количеством учащихся в общеобразовательном учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 5 сентября

года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности N ОО-1 по ступеням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательного учреждения.

Общеобразовательное учреждение в соответствии с утвержденными нормативами рассчитывает средства:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников общеобразовательного учреждения (далее - ФОТоу).

3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 30%. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.)

педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели)

учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.)

младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.).

Фонд заработной платы состоит из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}, \text{ где}$$

ФОТуп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение пп - 70%, но не менее 60%. Значение определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

3.4. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников общеобразовательного учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТпп, рекомендуемое значение с - до 30%, значение с устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за квалификационную категорию педагога).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (пп. 4.7).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда,

отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОГаз), по формуле, указанной в пп. 4.4.

4.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

ФОГаз х 34

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОГаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + a_4 \times v_4 + a_5 \times v_5 + a_6 \times v_6 + a_7 \times v_7 + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9 + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}$$

где

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОГаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во-вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в-четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в-шестых классах;

a7 - количество обучающихся в-седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в-девятых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами, и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно);

повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15% ФОТпп определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно);

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (примерная доля - 5% ФОТпп рассчитывается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

4.7. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов (К) в интервале от 1,0 до 1,2 могут быть установлены в размере:

а) $K = 1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

б) $K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);

в) $K = 1,05$ (право, экономика, технология);

г) $K = 1,0$ (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

4.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может составлять:

1,05 - для педагогических работников, соответствующих занимаемой

должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в образовательном учреждении).

4.9. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению органа самоуправления общеобразовательного учреждения.

4.10. Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}, \text{ где}$$

O - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Днз - доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями)).

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}.$$

4.11. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также на работах в сельской местности устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень должностей, по которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности установлен приложением №7 к Положению.

5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), в соответствии с приложением №8 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера работникам по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен настоящим Положением) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с приложением №2 к Положению.

6. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

6.1. Расчет оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

6.1.2. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение №4 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.1.3. Заработная плата работников учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = О + К + С + Д, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.2.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности согласно приложению №7 к Положению.

6.2.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается

в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада. На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

6.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2.4. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

6.2.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.8. Доплаты за увеличение объема работ (работа, не входящая в круг основных обязанностей работника), а также порядок их установления определяются учреждением самостоятельно.

6.2.9. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

6.2.10. Для начисления выплат компенсационного характера 5.2.5. – 5.2.7. доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

6.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

6.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в рамках эффективного контракта могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;
- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания по профилю учреждения - 20 процентов (со дня присвоения);
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения;
- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;
- премия за высокие результаты;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;
- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;
- премия за образцовое качество выполнения государственного

(муниципального) задания;

в) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

6.3.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в пункте 6.3.1. настоящего Положения) и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.3.3. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером премии не ограничены.

6.3.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

7. Расчет заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения

7.1. Заработная плата руководителей общеобразовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера.

Должностной оклад руководителя устанавливается учредителем и определяется по следующей формуле:

$$O = O \times K, \text{ где:}$$

O - должностной оклад руководителя. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором.

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю общеобразовательного учреждения учредителем в соответствии с приложением №3 к Положению.

7.2. Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения (контингент обучающихся; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых компьютерных классов, библиотеки, читального и спортивного залов, стадиона, медицинского кабинета, столовой и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений учредителем вводится система рейтинговых баллов согласно приложению №3 к Положению.

7.3. Из специальной части ФОТуп могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

7.4. Оплата труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливается руководителем в следующем процентном отношении от должностного оклада руководителя:

- заместитель руководителя -70-80%;
- главный бухгалтер – 70%.

7.5. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения

7.5.1. Орган местного самоуправления (Учредитель образовательного учреждения) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где}$$

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

Размер централизуемой доли ФОТ - до 1% от ФОТ муниципальных

образовательных учреждений.

7.5.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений Приволжского муниципального района прилагается к настоящему Положению (приложение № 1).

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

8.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

9.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

9.3. С соответствия со статьей 145 Трудового Кодекса РФ соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения равняется кратности от 1 до 5.

9.4. Порядок и условия выплат материальной помощи.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

9.4.1. Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам, которые оказались в тяжелом материальном положении.

9.4.2. Материальная помощь предоставляется в связи со стихийными бедствиями, пожарами, хищениями имущества, увечьями и т.д.

9.4.3. На основании приказа руководителя учреждения работнику может быть оказана материальная помощь в случаях:

-утраты личного имущества в результате пожара, кражи или стихийного бедствия в размере до одного оклада;

-тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операции или приобретения лекарств в размере до одного оклада, на основании подтверждающих документов.

-смерти члена семьи или близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти в размере до двух должностных окладов;

-юбилейных дат со дня рождения работника – 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее в размере одного должностного оклада;

-вступления в брак, рождения ребенка - один должностной оклад;

Материальная помощь оказывается при наличии средств фонда оплаты труда.

9.4.4. С соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса РФ соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения равняется кратности от 1 до 5.

Приложение № 1
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 №-п

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении централизованного фонда стимулирования
руководителя образовательного учреждения
Приволжского муниципального района

1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя образовательного учреждения Приволжского муниципального района (далее руководитель учреждения) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.1. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется из средств централизованного фонда стимулирования руководителя.

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю муниципального общеобразовательного учреждения Приволжского муниципального района (далее общеобразовательное учреждение), подведомственного муниципальному казённому учреждению отделу образования администрации Приволжского муниципального района (далее отдел образования) устанавливаются Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности руководителя общеобразовательного учреждения, подведомственного отделу образования (далее – Комиссия) и утверждаются приказом начальника муниципального казённого учреждения отдела образования администрации Приволжского муниципального района (далее приказ начальника отдела образования).

1.3. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

1.4. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

2. Могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) персональная надбавка: от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности

выполняемой работы на основании показателей эффективности согласно приложению №5 к Положению;

2) за интенсивность, высокие результаты.

2.1) Выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителям учреждений производится ежеквартально при наличии средств на оплату труда в конкретном учреждении.

Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

Размер и количество премий, выплачиваемых конкретному руководителю учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

3. Оценка качества и результатов профессиональной деятельности руководителя учреждения проводится Комиссией на основе целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

4. Состав Комиссии утверждается приказом начальника отдела образования.

5. Руководитель учреждения представляет в Комиссию аналитическую информацию о результатах своей деятельности за отчетный период.

6. Информация о результатах деятельности руководителя учреждения за отчетный период представляется на печатном и электронном носителе в форме заполненной таблицы показателей результатов деятельности.

Перечень показателей и их балльная оценка должны соответствовать показателям эффективности деятельности руководителей учреждений, подведомственных отделу образования.

7. Руководитель учреждения отвечает за своевременное предоставление достоверной информации в Комиссию для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты не позднее 10 числа первого месяца следующего за отчетным периодом.

8. В случае предоставления недостоверной информации, либо предоставления информации с опозданием, размер стимулирующих выплат руководителю учреждения по предложению Комиссии может не устанавливаться.

9. На основании оценки предоставленной информации о результатах деятельности руководителя учреждения за отчетный период Комиссия принимает решение об установлении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителям в соответствии со следующей формулой:

$C = K * V$, где

C – размер стимулирующих выплат

K – количество баллов

V – денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \Phi C P / K_{\max}$, где

V – денежный вес одного балла

ФСР – максимально возможный фонд стимулирования руководителя учреждения определяется Комиссией в рамках бюджетных ассигнований, предусмотренных учреждению на обеспечение выполнения функций муниципальных казённых учреждений образования Приволжского муниципального района, а также на предоставление субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (в части оплаты труда) и от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

K_{max} – максимальное количество баллов.

Приложение № 2
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 № 61-п

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательных учреждений Приволжского муниципального района

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений Приволжского муниципального района (далее общеобразовательных учреждений) в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

2. Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	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 решения конфликтных ситуаций

	другие
Заместители директоров по УВР, ВР	организация пред профильные и профильные обучения
	выполнение плана внутри школьного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора АХЧ по	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок

	выполнение плана работы библиотекаря
Обслуживающий персонал (уборщики, дворники и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок премирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса стимулирования работников устанавливается соответствующим положением.

Приложение № 3
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 № 61-п

Коэффициенты, применяемые при установлении должностного оклада
руководителей в зависимости от группы оплаты труда

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,72
Вторая	1,57
Третья	1,42
Четвертая	1,12

Группы по оплате труда руководителей
общеобразовательных учреждений

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям масштаба управления общеобразовательными учреждениями			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи, гимназии	свыше 400	от 301 до 400	до 300	-
2.	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3.	Общеобразовательные школы- интернаты	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150

Объемные показатели масштаба управления
общеобразовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях	За группу	10
3.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	За каждого работника дополнительно, за каждого работника имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, в учреждениях работающих в таком режиме	до 10 до 30
7.	Наличие при общеобразовательном учреждении филиалов, учебно-	За каждое указанное	

	консультационных пунктов, интерната и др. с количеством обучающихся (проживающих)	структурное подразделение: - до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
8.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
9.	Наличие оборудованных и используемых в общеобразовательном процессе спортивных площадок, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	до 15
10.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
11.	Наличие: автотранспортных средств; другой учебной техники	За каждую единицу За каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
12.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе общеобразовательных учреждений; в других случаях	до 30 до 15
13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц.	За каждый вид	до 50
14.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	до 20
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях,	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	посещающих бесплатные секции, организованные этими учреждениями, или на их базе		
16.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных группах помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 1
17.	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных групп компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

Приложение № 4
 К типовому положению о системе оплаты труда
 работников общеобразовательных учреждений
 Приволжского муниципального района
 в рамках комплексного проекта
 модернизации образования Ивановской области
 утвержденного постановлением
 администрации Приволжского муниципального района
 от 26.01.2018 № 61-п

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	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: возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастаньяш; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)	2112	1 1,03 1,06

		- 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд		
	2 квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2245	1
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационн ый 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 - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	2309	1 1,07
	2 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	2745	1 1,1
	3 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3166	1
	4 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3800	1

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2959	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3293	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3808	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4340	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4340	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4753	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4753	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5034	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Методист; методист; педагог-психолог; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования; воспитатель; старший инструктор-методист; мастер производственного обучения	5034	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5065	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория

	<p>Старший методист; старший методист ; педагог-библиотекарь ; преподаватель ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ; руководитель физического воспитания ; старший воспитатель ; тьютор ; учитель ; учитель-дефектолог ; учитель-логопед , преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания</p>	5065	<p>1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория</p>
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень	<p>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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)</p>	4972	1
2 квалификационный уровень	<p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий,</p>	5261	1

	директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации	5301	1

Для общеобразовательных учреждений
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	3008	1
2 квалификационный	Должности служащих первого квалификационного	3266	1

уровень	уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью	3430	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4173	1
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4369	1
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4541	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор;	4577	1

уровень	инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	5034	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутриведомственная категория	5064	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5490	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5593	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	4930	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя	5261	1

	руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации		
--	--	--	--

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	4745	1

Приложение № 5
К типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 № 61-п

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, участие в реализации приоритетных направлений модернизации образования.

2. Выплата стимулирующего характера руководителям устанавливаются на основе показателей качества деятельности ОУ.

3. Деятельность руководителей по каждому из показателей оценивается от 0 до 3-х баллов в зависимости от достижения результатов;

3 - 2 - если результаты этого вида деятельности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 - если результаты этого вида деятельности мало или недостаточно эффективны;

0 - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

4. Установить шкалу оценки в следующем виде: устанавливается коэффициент по количеству баллов.

**Показатели эффективности деятельности
муниципальных общеобразовательных учреждений Приволжского муниципального района
для определения стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений**

№	Показатель оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения	Значение показателя за отчётный период	Весовой коэф.показателя (max)
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении.		
1.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб за отчётный период	2
1.2	Создание «доступной среды» обучения для разных категорий, обучающихся и воспитанников	Созданы особые условия доступной среды	2
1.3	Использование дистанционных технологий в обучении обучающихся	Обучение детей – инвалидов и детей с ОВЗ; Динамика охвата зарегистрированных школьников на портале дистанционного обучения	2
1.4	Предоставление условий для учащихся пред профильные и профильные подготовки	Динамика охвата обучающихся основного общего и среднего общего образования	2
1.5	Предоставление условий выбора занятий, курсов для развития интеллектуальных способностей	Динамика охвата детей занятиями по развитию интеллектуальных способностей Реализация индивидуальных маршрутов в работе с одарёнными детьми	2
1.6	Массовость положительных достижения базовых результатов учебной деятельности	Динамика показателей качества по итогам учебных четвертей, ВПР, региональных диагностических работ	2
1.7	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Динамика охвата детей программами дополнительного образования	2
1.8	Эффективность деятельности направленной на развитие одарённых детей и их достижений во всероссийской олимпиаде школьников (ВОШ)	Наличие победителей и призёров: Муниципальный этап Региональный этап Заключительный этап	1 2 3
1.9.	Эффективность участия в других интеллектуальных конкурсах и олимпиадах, проводимых сторонними организациями	Наличие победителей и призёров: Региональный уровень Всероссийский уровень	1 2

	Итого		23
	Показатель оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэф.показателя (max)
2.	Создание условий для осуществления образовательной и воспитательной деятельности		
2.1	Создание условий по выполнению требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта	Выполнение предписаний на отчётный период	2
2.2	Наличие условий для обеспечения безопасности участников образовательного процесса, в т.ч. антитеррористической защищённости	Охрана, тревожная кнопка, система видеонаблюдения, домофон и др.	2
2.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий обучения и воспитания	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб.	2
	Эстетическое оформление помещений образовательной организации	Отсутствие замечаний, предписаний к оформлению помещений. Наличие актуальных информационных стендов	2
2.4	Содержание территории образовательного учреждения	Благоустройство в т.ч. цветники, зелёные посадки (план, факт)	2
2.5.	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность, соответствующая реализуемым программам, ФГОС современным и мультимедийным оборудованием современной мебели в учебных кабинетах; базы для внеурочной занятости обучающихся-актовый зал,лаболотории, студии,библиотека,видеотека,помещени для внеурочных занятий ,ГПД, мастерские ,музей и др	Обеспеченность %, обновление на отчётный период	2
2.6.	Обеспеченность учебниками на текущий период	Отсутствие жалоб. Динамика % обеспеченности,	2
2.7.	Организация на базе ОУ новых моделей предоставления услуг образования (предусматривает охват вариативными формами детей, не входящих в списочный состав),	Действующие группы продлённого дня, группы пред школьной подготовки, семейное образование и др.	2
2.8.	Предоставление дополнительных платных образовательных услуг	Динамика охват воспитанников программами дополнительных платных образовательных услуг	2
	Итого		18
3.	Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами		

3.1	Кадровое обеспечение. Реализация мероприятий по привлечению в коллектив молодых педагогов	Укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с лицензионными требованиями. Закрепление молодых педагогов на отчётный период	2
3.2	Численность аттестованных педагогических работников на квалификационную категорию	Доля педагогов, имеющих высшую и первую квалификационные категории не менее 82 %	2
3.3	Создание условий для профессионального мастерства и результативность	Победители и призёры профессиональных конкурсов. Публикации, сборники (подтверждение)	2
3.4	Организация и проведение на базе образовательной организации мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций и др. мероприятий	Муниципальный уровень. Региональный уровень Федеральный уровень	1 2 3
3.5	Участие образовательной организации в инновационной деятельности	Статус региональной инновационной площадки	2
3.6	Участие руководителя, заместителя руководителя, педагогических работников образовательных организаций в работе значимых мероприятий муниципалитета и области.	В составе: экспертных групп по аттестации педагогов; жюри конкурсов, олимпиад ; работников ППЭ ГИА (ОГЭ,ЕГЭ)	1 1 1
	Итого		17
	Показатель оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэф.показателя (max)
4.	Социальный критерий		
4.1	Сохранность контингента при обязательности общего образования	Отсутствие случаев отчисления, без обеспечения дальнейшего получения образования	2
4.2	Эффективность работы по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с неблагополучными семьями	Отсутствие негативных явлений в поведении обучающихся. Отсутствие детей и родителей, стоящих на учёте КДН и ЗП,ПДН	2
4.3	Развитие профессиональной ориентации с детьми (экскурсии, встречи, дни профориентации, конкурсы) сетевое взаимодействие с профессиональными организациями	Своевременное предоставление ежемесячного отчёта	1
4.4.	Развитие клубных объединений по направлениям: социально-педагогическое, туристско-краеведческое, физкультурно-спортивное, военно-патриотическое, художественно-эстетическое	Охват школьников %, положительная динамика Включение в деятельность детей группы риска	1
4.5.	Реализация программ: шахматной игры, технического творчества	Охват школьников %, положительная динамика	1

4.6	Функционирование детских общественных объединений.	Охват детей %, положительная динамика	1
4.7	Эффективность участия обучающихся и воспитанников в краеведческих чтениях, соревнованиях, фестивалях, социокультурных проектах Примечание: <u>коммерческие конкурсы не учитываются</u>)	Наличие победителей и призёров: - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский уровень	1 2 3
	Итого		14
5.	Деятельность руководителя, направленная на создание условий охраны и укрепления здоровья, организации питания детей в учреждении		
5.1	Наличие условий для обеспечения детей горячим питанием	Столовая,буфет Положительная динамика охвата детей горячим питанием. Отсутствие жалоб	1 1 1
5.2	Реализация специальных программ просвещения детей и родителей по вопросам здорового ,горячего питания.	Охват детей %, положительная динамика	1
5.3	Мониторинг состояния здоровья детей	Отсутствие случаев травматизма, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	1
5.4	Наличие условий для организации занятий физической культурой и спортом	Спортивный зал, спортивная площадка, тренажёрный зал	3
5.5	Наличие действующего медицинского блока	Медицинский и процедурный кабинет. Кабинет здоровья Сенсорная комната (комната психологической разгрузки)	3
5.6	Наличие условий оказания психолого-педагогической, социальной помощи	Педагог-психолог. Уполномоченный по правам ребёнка. Социальный педагог	1 1 1
5.7.	Организация отдыха и занятости детей в каникулярное время, летний период, в т.ч детей-риска и с ОВЗ	Охват отдыхом в пришкольных лагерях в т.ч. детей группы-риска и ОВЗ	1
.	Итого		15
6.	Информационная открытость образовательного учреждения		
			Весовой коэф.показателя (max)

6.1	Соответствие размещенной информации требованиям ст.29 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Полнота и актуальность, качественное размещение информации на официальном сайте учреждения	2
6.2	Формирование положительного облика деятельности образовательного учреждения средина уровне муниципалитета, региона	Наличие позитивных публикаций по освещению деятельности: предоставление опыта на совещаниях, конференциях в СМИ, радио	3
	Итого		5
7	Эффективность управленческой деятельности		(max)
7.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Функционирование управляющего, попечительского совета, органов ученического самоуправления	3
7.2	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов в соответствии с требованиями и запросами отдела образования	Качественное и своевременное, достоверное предоставление материалов в соответствии с требованиями и запросами	2
7.3	Показатели независимой оценки деятельности образовательной организации, удовлетворённость населения качеством предоставления услуг по уровням образования	Высокий рейтинг образовательного учреждения Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	3
7.4.	Исполнение указов президента Российской Федерации по достижению показателей заработной платы в отношении педагогических работников	Качественное и своевременное выполнение указов президента Российской Федерации	5
	Итого		13
			Максимальный балл 105

Приложение № 6
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2014 № _____ -п

**Коэффициент специфики работы в муниципальных
общеобразовательных учреждениях (классах, группах)
в зависимости от их типов или видов**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогическим работникам	1,20
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов: - руководящим работникам, другим специалистам	1,2
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогическим работникам	1,2

Приложение № 7
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 №61-п

**Перечень должностей, по которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в сельской местности**

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, врач, медицинская сестра, бухгалтер, педагог дополнительного образования, старший вожатый, экономист, инженеры (электроники и программисты), механики, техники.

Приложение № 8
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 № 61-п

РЕГЛАМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРИВОЛЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения - локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения, разработанный на основе настоящего регламента, устанавливает порядок реализации принятого и действующего в общеобразовательном учреждении положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения.

2. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения в соответствии с положением об органе самоуправления общеобразовательного учреждения и положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются органом самоуправления общеобразовательного учреждения (далее - орган самоуправления) дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне. Данные заседания проводятся в соответствии с положением об органе самоуправления.

На этих заседаниях орган самоуправления рассматривает и утверждает:

основной расчетный показатель для определения размера выплат стимулирующего характера каждому работнику - денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата стимулирующего характера;

итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за истекший полугодичный период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвержденного основного

расчетного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры выплаты стимулирующего характера каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения органа самоуправления об установлении основного расчетного показателя размера выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения - денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно положению об органе самоуправления.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается выплата стимулирующего характера; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанного, исходя из утвержденного основного расчетного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера выплаты стимулирующего характера принимаются органом самоуправления простым большинством голосов в соответствии с положением об органе самоуправления.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения определяются положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

5. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения орган самоуправления создает специальную комиссию (комитет), в которую входят руководитель общеобразовательного учреждения, члены органа самоуправления, а также в обязательном порядке включаются представители методического (научно-методического) совета (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения), совета трудового коллектива (иного аналогичного органа общеобразовательного учреждения) и (или) профсоюзной организации (при ее наличии).

В специальную комиссию (комитет) из числа членов органа самоуправления обязательно включаются представители педагогических и других работников общеобразовательного учреждения, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Специальная комиссия (комитет) формируется и осуществляет свою деятельность в соответствии с решением органа самоуправления в порядке, предусмотренном

положением об органе самоуправления. Орган самоуправления определяет название специальной комиссии (комитета) - комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности специальной комиссии (комитета).

6. В системе мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения учитываются следующие результаты:

результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем общеобразовательного учреждения, методическим советом;

результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет и т.д.) в форме, определенной регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений;

результаты мониторинга профессиональной деятельности работника, полученные в рамках экспертной оценки.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки и экспертной оценки определяется положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

7. В случае если положением общеобразовательного учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения предусмотрены экспертные оценки по отдельным показателям мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников и создание в этих целях экспертной комиссии общеобразовательного учреждения, орган самоуправления создает своим решением, принимаемым в соответствии с положением об органе самоуправления, экспертную комиссию (комитет), действующую в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, положением об органе самоуправления, решением органа самоуправления о ее создании и другими его решениями.

Экспертная комиссия (комитет) формируется путем персональных назначений в ее состав экспертов, не членов органа самоуправления - представителей следующих категорий участников образовательного процесса, при получении их согласия: педагогических работников других учебных заведений, родителей (законных представителей) обучающихся, а также непедагогических работников общеобразовательного учреждения. Председателя экспертной комиссии выбирают члены экспертной комиссии (комитета). В экспертную комиссию (комитет) могут быть также приглашены и назначены с их согласия научные работники, деятели культуры, руководители и преподаватели системы профессионального образования, представители профессионально-педагогических общественных объединений и т.п.

8. Материалы мониторинга профессиональной деятельности, подлежащие экспертной оценке, специальная комиссия (комитет) органа самоуправления по вопросам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда передает в экспертную комиссию (комитет) и определяет сроки и порядок проведения комиссионной экспертной оценки.

В регламенте государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения предусматривается как подаются материалы мониторинга для экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников: либо в персонифицированном виде, либо в обезличенном, лишенном персональных данных оцениваемых работников виде.

Экспертная комиссия (комитет) проводит на основе представленных материалов мониторинга экспертную оценку профессиональной деятельности на основаниях и в порядке, установленном регламентом государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

9. Специальная комиссия (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляет процедуру обезличивания (деперсонификации, исключения персональных данных оцениваемых) исходных для экспертного оценивания материалов мониторинга следующим образом.

Из числа членов специальной комиссии (комитета) назначается оператор, который под наблюдением членов специальной комиссии (комитета), назначенных наблюдателями, осуществляет процедуру обезличивания материалов мониторинга: в предназначенном для передачи в экспертную комиссию (комитет) тексте оператор заменяет персональные данные оцениваемых (ФИО, должность и т.п.) на условные номера. Таблица соответствия персональных данных и условных номеров сохраняется в электронном виде, распечатывается не менее чем в одном экземпляре, который подписывается всеми наблюдателями и передается на хранение секретарю органа самоуправления.

Исходный персонифицированный материал результатов мониторинга сохраняется в электронном виде в двух экземплярах только на двух отдельных (съемных) носителях (диск, иное), которые передаются на хранение руководителю общеобразовательного учреждения и председателю органа самоуправления. Все иные копии персонифицированных материалов, направляемых далее на экспертизу, в печатном виде уничтожаются, в электронном - стираются под контролем наблюдателей.

Руководитель общеобразовательного учреждения и председатель органа самоуправления обеспечивают недоступность хранимых копий, обеспечивая обезличенный характер проведения экспертной оценки до ее окончания и передачи результатов работы экспертной комиссии (комитета) в специальную комиссию (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

10. Материалы экспертной комиссии (комитета) по окончании процедуры экспертной оценки передаются в специальную комиссию (комитет) органа самоуправления по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда

работников. При этом в обезличенных материалах восстанавливаются персональные данные оцениваемых работников.

11. Специальная комиссия (комитет) осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных положением о выплатах стимулирующего характера и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения критериев, показателей, формы, порядка и процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности. В случае установления специальной комиссией (комитетом) существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур мониторинга и оценки профессиональной деятельности представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты (руководитель образовательного учреждения, орган самоуправления, экспертная комиссия (комитет)), для исправления и доработки.

Принятые специальной комиссией (комитетом) результаты мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников используются далее в системе мониторинга и оценки.

12. Специальная комиссия (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании всех материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки, утверждает его на своем заседании и знакомит с ним всех работников общеобразовательного учреждения.

13. С момента ознакомления в течение 10 дней работники вправе подать, а специальная комиссия (комитет) обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга в рамках внутри школьного контроля, в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям специальной комиссией (комитетом) не принимаются и не рассматриваются.

Специальная комиссия (комитет) обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, специальная комиссия (комитет) принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней решение специальной комиссии (комитета) об утверждении оценочного листа вступает в силу.

14. Итоговые полугодовые (в июне и в январе) оценочные листы рассматриваются на заседании органа самоуправления по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, и на основании этих

листов орган самоуправления своим решением, принимаемым в соответствии с положением об органе самоуправления, устанавливает персональные размеры выплат стимулирующего характера работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль - декабрь и январь - июнь соответственно) в соответствии с п. 2 настоящего Примерного регламента.

Приложение № 9
к типовому положению о системе оплаты труда
работников общеобразовательных учреждений
Приволжского муниципального района
в рамках комплексного проекта
модернизации образования Ивановской области
утвержденного постановлением
администрации Приволжского муниципального района
от 26.01.2018 № 61-п

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНЕ САМОУПРАВЛЕНИЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРИВОЛЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

I. Общие положения

1. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения (далее - орган самоуправления) является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с уставом общеобразовательного учреждения решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции общеобразовательного учреждения.

2. Орган самоуправления осуществляет свою деятельность в соответствии с действующим законодательством, правовыми актами органов местного самоуправления, уставом общеобразовательного учреждения, а также положением об органе самоуправления, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

3. Деятельность органа самоуправления основывается на принципах добровольности и безвозмездности участия в его работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

4. Члены органа самоуправления принимают участие в его работе на общественных началах.

II. Порядок формирования органа самоуправления

5. Орган самоуправления состоит из равного количества представителей:

а) родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования;

б) обучающихся третьей ступени общего образования;

в) работников общеобразовательного учреждения и в их числе представителей профсоюзной организации.

В состав органа самоуправления также входят руководитель общеобразовательного учреждения по должности и представитель учредителя, назначаемый приказом соответствующего органа управления образованием.

По решению органа самоуправления в его состав могут быть включены с правом совещательного голоса граждане, чья профессиональная и (или) общественная деятельность связана с данной общеобразовательной организацией

или территорией, где она расположена.

6. Члены органа самоуправления из числа родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования избираются, как правило, на конференции.

7. Делегаты конференции избираются на классных родительских собраниях по одному от каждого класса. Решение собрания об избрании делегата на конференцию принимается большинством голосов родителей (законных представителей), присутствующих на родительском собрании, и оформляется протоколом, подписываемым всеми участниками родительского собрания.

8. Конференция правомочна, если в ее работе принимает участие не менее двух третей избранных делегатов. Конференция избирает из своего состава председателя, секретаря и при необходимости счетную комиссию.

Члены органа самоуправления избираются из числа делегатов, присутствующих на конференции. Предложения по кандидатурам членов органа самоуправления могут быть внесены делегатами конференции, руководителем общеобразовательного учреждения, работниками общеобразовательного учреждения, представителем учредителя в составе органа самоуправления.

Решения конференции принимаются открытым голосованием большинством голосов присутствующих делегатов и оформляются протоколом, подписываемым председателем и секретарем конференции. В случае избрания счетной комиссии к протоколу конференции прилагается протокол счетной комиссии.

9. В случае если количество обучающихся в общеобразовательном учреждении менее 200 человек, члены органа самоуправления могут избираться на общешкольном родительском собрании, при проведении которого применяются правила, предусмотренные пунктом 8 настоящего Примерного положения.

10. Члены органа самоуправления из числа обучающихся третьей ступени общего образования избираются на общем собрании обучающихся соответствующей ступени, при проведении которого применяются правила, предусмотренные пунктом 8 настоящего Примерного положения, с последующим согласованием педагогическим советом общеобразовательного учреждения.

11. Члены органа самоуправления из числа работников общеобразовательного учреждения избираются на общем собрании работников данной организации, при проведении которого применяются правила, предусмотренные пунктом 8 настоящего Примерного положения.

12. Орган самоуправления считается сформированным и вправе приступить к осуществлению своих полномочий с момента избрания (назначения) не менее двух третей от общей численности членов органа самоуправления, определенной уставом общеобразовательного учреждения.

III. Компетенция органа самоуправления

13. Основными задачами органа самоуправления являются:

а) определение основных направлений развития общеобразовательного

учреждения;

б) повышение эффективности финансово-экономической деятельности, стимулирования труда работников общеобразовательного учреждения;

в) содействие созданию в общеобразовательном учреждении оптимальных условий и форм организации образовательного процесса;

г) контроль за соблюдением надлежащих условий обучения, воспитания и труда в общеобразовательном учреждении, сохранения и укрепления здоровья обучающихся.

14. Орган самоуправления осуществляет следующие функции:

14.1. Вносит на рассмотрение учредителя и общеобразовательного учреждения предложения по изменению и (или) дополнению устава общеобразовательного учреждения в части определения:

а) порядка и оснований отчисления обучающихся;

б) системы оценок при промежуточной аттестации, форм и порядка ее проведения;

в) режима занятий обучающихся;

г) порядка предоставления платных образовательных услуг (на договорной основе);

д) порядка регламентации и оформления отношений общеобразовательного учреждения и обучающихся и (или) их родителей (законных представителей);

е) порядка выборов органов самоуправления общеобразовательного учреждения, их компетенции;

ж) прав и обязанностей участников образовательного процесса.

14.2. Согласовывает по представлению руководителя общеобразовательного учреждения:

а) введение новых методик образовательного процесса и образовательных технологий;

б) изменение и (или) дополнение перечня платных образовательных услуг, оказываемых общеобразовательной организацией;

в) изменение и (или) дополнение правил внутреннего распорядка общеобразовательного учреждения.

14.3. Вносит руководителю общеобразовательного учреждения предложения в части:

а) материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений общеобразовательного учреждения;

б) направлений расходования средств, привлекаемых общеобразовательной организацией из внебюджетных источников;

в) выбора учебников из утвержденных федеральных перечней учебников, рекомендованных или допущенных к использованию в образовательном процессе в имеющих государственную аккредитацию и реализующих образовательные программы общего образования общеобразовательных учреждениях;

г) создания в общеобразовательном учреждении необходимых условий для организации питания, медицинского обслуживания обучающихся.

14.4. Принимает решение о введении (отмене) единой формы одежды для обучающихся в период занятий.

14.5. Распределяет выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, установленные локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, соглашением.

14.6. Рассматривает вопросы текущей успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, состояния здоровья и воспитания обучающихся.

14.7. Координирует деятельность в общеобразовательном учреждении общественных (в том числе детских и молодежных) организаций (объединений), не запрещенную законом.

14.8. Регулярно информирует участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях.

14.9. Рассматривает иные вопросы, отнесенные к компетенции органа самоуправления уставом общеобразовательного учреждения.

15. Решения органа самоуправления, принимаемые по вопросам, входящим в его компетенцию, носят рекомендательный характер, если уставом общеобразовательного учреждения и (или) локальными нормативными актами учреждения не предусмотрено иное.

IV. Организация деятельности органа самоуправления

16. Порядок и условия деятельности органа самоуправления определяются в положении об органе самоуправления.

17. Организационной формой работы органа самоуправления являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Заседания органа самоуправления созываются председателем, а в его отсутствие - заместителем председателя. Правом созыва заседания обладают также руководитель общеобразовательного учреждения и представитель учредителя в составе органа самоуправления.

Заседания органа самоуправления проводятся открыто. На заседании в порядке, установленном положением об органе самоуправления, может быть решен любой вопрос, отнесенный к компетенции органа самоуправления.

18. Первое заседание органа самоуправления созывается руководителем общеобразовательного учреждения не позднее чем через месяц после его формирования. На первом заседании, в частности, утверждается положение об органе самоуправления, избираются председатель и секретарь органа самоуправления, при необходимости - заместитель председателя органа самоуправления. Председатель органа самоуправления и его заместитель могут избираться только из числа представителей родителей (законных представителей) обучающихся в составе органа самоуправления.

19. Планирование работы органа самоуправления осуществляется при необходимости в порядке, определенном положением об органе самоуправления.

20. Заседание органа самоуправления правомочно, если на нем присутствует не менее половины от числа членов органа самоуправления, определенного уставом общеобразовательного учреждения. Заседание органа

самоуправления ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя.

21. Решения органа самоуправления, как правило, принимаются большинством голосов членов, присутствующих на заседании, при открытом голосовании и оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем органа самоуправления.

22. При осуществлении функции, предусмотренной пунктом 14.5 настоящего Положения, в заседании органа самоуправления не вправе участвовать представители обучающихся и работников общеобразовательного учреждения, а руководитель общеобразовательного учреждения и представитель учредителя не вправе принимать участие в голосовании.

Решение органа самоуправления по данному вопросу принимается большинством в две трети голосов от числа представителей родителей (законных представителей) обучающихся в составе органа самоуправления, определенного уставом общеобразовательного учреждения.

23. Для осуществления своих функций орган самоуправления вправе:

а) приглашать на заседания любых работников общеобразовательного учреждения для получения разъяснений, консультаций, заслушивания отчетов по вопросам, входящим в компетенцию органа самоуправления;

б) запрашивать и получать у руководителя общеобразовательного учреждения и (или) учредителя информацию, необходимую для осуществления функций органа самоуправления, в том числе в порядке контроля за реализацией решений органа самоуправления.

24. Организационно-техническое обеспечение деятельности органа самоуправления возлагается на администрацию общеобразовательного учреждения, в случае необходимости - при содействии учредителя общеобразовательного учреждения.

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОШКОЛЬНОГО,
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИВОЛЖСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МКУ ОТДЕЛУ
ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПРИВОЛЖСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение о системе оплаты труда работников образовательных учреждений дошкольного, дополнительного образования Приволжского муниципального района, подведомственных МКУ отделу образования администрации Приволжского муниципального района (далее - учреждения), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В каждом учреждении с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, нормативными правовыми актами Приволжского муниципального района принимаются положения об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным

квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2. Зарплата работников учреждений определяется по следующей формуле:

$$Зп = О + К + С + Д, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

О - должностной оклад работника;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера;

Д - доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.3. Должностные оклады работников учреждений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$О = М_о \times К_д, \text{ где:}$$

О - должностной оклад работника;

М_о - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников;

К_д - коэффициент по занимаемой должности.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - выплаты компенсационного характера;

С - выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ост \times \Phi_n}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ост - ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности;

Φ_н - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или

должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.7. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения (планом финансово-хозяйственной деятельности), если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - 0,20;

для доцента, кандидата наук - 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

для профессора, доктора наук - 0,25;

для доцента, кандидата наук - 0,20;

для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня". В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

2.8. Размер должностного оклада руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором и устанавливается с учетом коэффициентов, применяемых при установлении должностного оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда, установленных приложением 2 к Положению.

2.9. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений образования устанавливаются от должностного оклада руководителя в следующих размерах:

Ед. изм.: %

Должность	Дошкольное образование	Дополнительное образование
Заместитель руководителя	70 - 80	60 - 70
Главный бухгалтер	70 - 80	60

2.10. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: руководителю учреждения - МКУ отделом образования администрации Приволжского муниципального района, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются: руководителю учреждения - МКУ отделом образования администрации Приволжского муниципального района, заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательного учреждения - руководителем образовательного учреждения.

2.12. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии с показателями эффективности согласно приложению №3 к Положению.

Размер выплат стимулирующего характера (премии) руководителя ежегодно устанавливается МКУ отделом образования администрации Приволжского муниципального района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты

компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности согласно приложению №5 к Положению..

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников муниципальных учреждений образования может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем

деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются учреждением самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств,

предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

3.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента специфики к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы), оплате за фактическую учебную нагрузку в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

3.4. Доплата специалистам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), оплаты за фактическую учебную нагрузку (приложение 5 к настоящему Положению).

3.5. Для начисления выплат компенсационного характера п. 3.3.2 - 3.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников. Размер выплат компенсационного характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в рамках эффективного контракта могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков:

- за знание и использование в работе иностранных языков - 15 процентов;

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения);

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов (со дня вынесения решения Министерством образования и науки Российской Федерации - решения (приказа) о выдаче диплома);

- доктор наук - 45 процентов (со дня присуждения Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

- премия за высокие результаты;

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

- премия за образцовое качество выполнения государственного (муниципального) задания;

в) выплаты за непрерывный стаж работы в данном учреждении более 10 лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц (или квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

д) выплаты в целях поэтапного доведения средней заработной платы педагогическим работникам до средней заработной платы в Ивановской области (педагогическим работникам образовательных учреждений дошкольного, общего образования и учреждений дополнительного образования детей):

- за достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за позитивные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков занятий, уроков обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- за позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным программам, предметам.

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующего учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности).

Размеры (кроме выплат стимулирующего характера, размер которых установлен в подпункте "а" пункта 4.1 настоящего Положения) и условия

осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательных учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

С соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса РФ соотношение средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения равняется кратности от 1 до 5.

4.3. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Максимальным размером премии не ограничены.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, размеры минимальных окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.3. Порядок и условия выплат материальной помощи.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

5.3.1. Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам, которые оказались в тяжелом материальном положении.

5.3.2. Материальная помощь предоставляется в связи со стихийными бедствиями, пожарами, хищениями имущества, увечьями и т.д.

5.3.3 Материальная помощь руководителю учреждения предоставляется на основании его заявления по распоряжению начальника МКУ отдела образования администрации Приволжского муниципального района, работникам учреждения - на основании приказа руководителя в связи со стихийными бедствиями, пожарами, хищениями имущества, увечьями или по другим обстоятельствам в размере до двух должностных окладов.

5.3.4. На основании приказа руководителя учреждения работнику может быть оказана материальная помощь в случаях:

- утраты личного имущества в результате пожара, кражи или стихийного бедствия в размере до одного оклада;

- тяжелого заболевания работника, острой необходимости проведения операции или приобретения лекарств в размере до одного оклада в соответствии с подтверждающими документами;

- смерти члена семьи или близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей) на основании свидетельства о смерти в размере до двух должностных окладов;

- юбилейных дат со дня рождения работника – 50 лет, 55 лет, 60 лет и так далее в размере одного должностного оклада;

- вступления в брак, рождения ребенка- один должностной оклад;

Материальная помощь оказывается при наличии средств фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к Типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
дошкольного, дополнительного образования
Приволжского муниципального района,
подведомственных МКУ отделу образования
администрации Приволжского муниципального района

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)

Номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1	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: возчик; гардеробщик; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; конюх; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер)		

		- 1 квалификационный разряд - 2 квалификационный разряд - 3 квалификационный разряд	2112	1 1,03 1,06
	2 квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	2245	1
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационн ый 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 - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	2309	1 1,07
	2 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	2745	1 1,1
	3 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3166	1
	4 квалификационн ый уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3800	1

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	2959	1
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3293	1
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3808	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4340	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	4340	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория

2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4753	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	4753	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	5034	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория
	Методист; методист; педагог-психолог; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования; воспитатель; старший инструктор-методист; мастер производственного обучения	5034	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5065	1- без категории 1,05- первая категория 1,10 - высшая категория

	Старший методист; старший методист ; педагог-библиотекарь ; преподаватель ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ; руководитель физического воспитания ; старший воспитатель ; тьютор ; учитель ; учитель-дефектолог ; учитель-логопед , преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	5065	1,318 - без категории 1,383 - первая категория 1,450 - высшая категория
ПКГ 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 (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	4972	1
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета,	5261	1

	лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер профессиональной образовательной организации		
3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации	5301	1

Для общеобразовательных учреждений
ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Секретарь-машинистка; машинистка; калькулятор; экспедитор, дежурный (по общежитию и др.); нарядчик; делопроизводитель; комендант; кассир; секретарь	3008	1
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться	3266	1

	производное должностное наименование «старший»		
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; лаборант; техник; техник по инструменту; техник-программист; техник по защите информации; секретарь руководителя; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью	3430	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4173	1
3 квалификационный уровень	Заведующий общепитом; заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4369	1
4 квалификационный уровень	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4541	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед, бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист);	4577	1

	инженер-электроник; профконсультант; инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт; менеджер		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5034	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5064	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5490	1
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5593	1
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела подготовки кадров; начальник отдела информации	4930	1
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер, механик, сварщик), за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение	5261	1

	функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации		
--	---	--	--

ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	4745	1

Приложение № 2
к Типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
дошкольного, дополнительного образования
Приволжского муниципального района,
подведомственных МКУ отделу образования
администрации Приволжского муниципального района

**Коэффициенты, применяемые при установлении
должностного оклада руководителей в зависимости
от группы оплаты труда**

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении должностного оклада
Первая	1,72
Вторая	1,57
Третья	1,42
Четвертая	1,12

**Группы по оплате труда руководителей
образовательных учреждений**

	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные школы, дошкольные общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

1. Объемные показатели масштаба управления
"Дошкольные образовательные учреждения"

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество воспитанников в дошкольных образовательных	За каждого воспитанника	0,3

	учреждениях		
2.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие коррекционных групп различной направленности	За работу групп	До 15
4.	Наличие и использование в образовательном процессе и управленческой деятельности ПК	За каждый ПК	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других помещений для дополнительного образования и организации разных видов детской деятельности (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
6.	Наличие собственного лицензированного медицинского кабинета, пищеблока	За каждый вид	15
7.	Благоустройство территории учреждения в соответствии с требованиями СанПиН к оборудованию и содержанию территории	В зависимости от состояния территории	До 60
8.	Наличие собственных котельной и других сооружений	За каждый вид	До 20
9.	Наличие воспитанников, посещающих секции, кружки, студии, организованные дошкольными учреждениями или на их базе (на платной и бесплатной основе)	За каждого обучающегося	0,5
10.	Учреждение имеет статус опорной, базовой экспериментальной площадки	Муниципальный уровень	5
		Региональный уровень	10
		Федеральный уровень	20

11.	Учреждение реализует: - образовательные программы в соответствии с ФГОС дошкольного образования;	Наличие образовательной программы	До 15
12.	Высокий рейтинг ОУ: - уровень участия учреждения в конкурсах Детский сад года и др.; - уровень участия в конкурсе "Педагог года" "Лучший воспитатель" - Уровень проведения семинаров, совещаний, конференций, дней учреждения, открытых занятий на базе ОУ	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень За каждый показатель	5 10 20
13.	- Наличие печатных изданий, публикаций в СМИ об ОУ, - качество сайта ДОУ, - сохранность здания, - подготовка к началу учебного года, - образцовое состояние территории образовательного учреждения	За каждый показатель	До 10
14.	Сетевое взаимодействие в социуме	Фактическое подтверждение	До 15

2. Объемные показатели масштаба управления
"Учреждения дополнительного образования"

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
2.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	- в многопрофильных (ЦДЮТ)	За каждого обучающегося	0,3
	- в однопрофильных (ДЮСШ)	За каждого обучающегося	0,5
3.	Наличие оборудованных мест,	За образовательное	До 5

	используемых в образовательном процессе, и использование компьютеров в образовательной и управленческой деятельности	объединение	
4.	- Наличие оборудованных помещений для занятий, - наличие помещений для организации досуговой деятельности	За каждый вид	До 15
5.	Создание оборудованных мест для дистанционного обучения детей	Факт создания мест	До 10
6.	Наличие в образовательном учреждении системы психолого-педагогической поддержки детей	Факт наличия	До 20
7.	Наличие обучающихся, посещающих платные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
8.	Учреждение имеет статус опорной, базовой экспериментальной площадки	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	5 10 20
9.	Учреждение реализует разноуровневые программы	Дошкольного Общего школьного Дополнительного	До 15
10.	Высокий рейтинг ОУ: - уровень участия учреждения в конкурсах - проведение семинаров, совещаний, конференций, открытых занятий на базе ОУ	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень За каждый показатель	5 10 20
11.	- Наличие печатных изданий, публикаций в СМИ об ОУ, - качество сайта ОУ, - сохранность помещений, - подготовка к началу учебного года, - образцовое состояние территории образовательного учреждения	За каждый показатель	До 10
12.	- Наличие призеров регионального уровня	За каждого воспитанника	3
	- наличие призеров всероссийского уровня		5
13.	Формы сетевого взаимодействия	Фактическое подтверждение	До 15

Приложение №3
к Типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
дошкольного, дополнительного образования
Приволжского муниципального района,
подведомственных МКУ отделу образования
администрации Приволжского муниципального района

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО,
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, участие в реализации приоритетных направлений модернизации образования.

2. Премирование руководителя производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного из состава фонда оплаты труда образовательного учреждения, в размере 1% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3. Выплата стимулирующего характера руководителю устанавливаются на основе показателей качества деятельности ОУ.

4. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 3-х баллов в зависимости от достижения результатов;

3 - 2 - если результаты этого вида деятельности достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику;

1 - если результаты этого вида деятельности мало или недостаточно эффективны;

0 - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

5. Установить шкалу оценки в следующем виде: устанавливается коэффициент по количеству баллов дополнительное образование приложение №1 к положению, дошкольное образование приложение №2 к Положению.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательно-воспитательного процесса, не допускается.

7. Порядок стимулирования.

7.1. Распределение централизованного фонда осуществляется один раз в год (1 июля) по результатам труда по согласованию с Советом по развитию образования, по предоставлении отделом образования аналитической информации о показателях деятельности учреждения, являющейся основанием для премирования руководителя.

7.2. Распределение централизованного фонда осуществляется 1 раз в год. Совет по развитию общего образования принимает решение о размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

7.3. Решение оформляется протоколом, который является основанием приказа о премировании.

Максимальным размером указанные премии не ограничены и могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8. Условия снижения стимулирования:

8.1. Нарушение исполнительской дисциплины - 25 баллов.

8.2. Наличие обоснованных жалоб на руководителя - до 50 баллов.

8.3. Наличие роста правонарушений - 20 баллов.

8.4. Отчисление учащихся - 10 баллов за 1-го обучающегося.

9. Условия лишения стимулирования.

9.1. Нарушение сроков лицензирования и аттестации образовательного учреждения.

**Показатели эффективности деятельности
муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования Приволжского муниципального района
для определения стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений**

Показатели эффективности деятельности
муниципальных образовательных учреждений Приволжского муниципального района
для определения стимулирующих выплат руководителям учреждений дополнительного образования

№	Показатель оценки эффективности деятельности образовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэф.показателя (max)	МКУ дополнительного образования
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении.			
1.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	2	*
1.2	Создание «доступной среды» обучения для разных категорий обучающихся и воспитанников	Созданы особые условия, Проведена содержательная работа	2	*
1.3	Предоставление условий выбора занятий, курсов для развития интеллектуальных, творческих и спортивных способностей	Наличие программ. Охват (динамика)	2	*
1.4	Реализация программы развития образовательной организации	Размещена на сайте Мониторинг реализации мероприятий	3	*
1.5	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Наличие программ. Охват (динамика)	2	*
1.6	Реализация индивидуальных маршрутов обучения, воспитания и развития ребёнка	Наличие маршрутов. Положительная динамика охвата	2	*

1.7	Наличие победителей и призёров спортивных соревнований, творческих конкурсов (коммерческие конкурсы не учитываются)	Победители и призёры: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	1 2 3	*
	Итого		19	19
	Показатель оценки эффективности деятельности образовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэф. показателя (max)	МКОУ учреждения доп.образования
2.	Создание условий для осуществления образовательной и воспитательной деятельности			
2.1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта	Отсутствие предписаний		
2.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий обучения и воспитания Эстетические условия в оформлении образовательной организации помещений, кабинетов.	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб. Наличие и состояние оборудованных помещений		
2.3	Наличие условий для обеспечения безопасности участников образовательного процесса, в т.ч. антитеррористической защищённости	Охрана, тревожная кнопка, система видеонаблюдения, домофон и др.		
2.4	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность, соответствующая реализуемым программам	100% Положительная динамика Отсутствие обоснованных жалоб		
	Итого			
3.	Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1	Кадровое обеспечение, укомплектованность педагогическими кадрами	Соответствие лицензионным требованиям, коллектива стабильность		

3.2	Реализация мероприятий по привлечению в коллектив молодых педагогов (до 30 лет)	Закрепление молодых педагогов		
3.3	Численность педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории	выше 82 %		
3.4	Создание условий для профессионального мастерства и результативность	Победители и призёры профессиональных конкурсов .Публикации (темы, где, дата), сборники		
3.5	Организация и проведение на базе образовательной организации мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций и др.	Муниципальный уровень Региональный уровень		
3.6	Участие в инновационной деятельности	Доля педагогов включённых в инновационную деятельность, динамика, уровень участия, публикации		
3.7	Участие руководителя, заместителя руководителя, старших воспитателей, педагогических работников образовательных организаций в работе значимых мероприятий	экспертных групп по аттестации педагогов, в составе жюри муниципальных конкурсов.		
	Итого			
	Показатель оценки эффективности деятельности образовательного учреждения	Значение показателя		
4.	Социальный критерий			
4.1	Эффективность работы по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с неблагополучными семьями	Отсутствие негативных явлений в поведении обучающихся. Отсутствие детей и родителей, стоящих на учёте КДН и ЗП, ПДН		
4.2	Сохранность контингента	Положительная динамика		

4.3	Реализация социокультурных проектов	Доля детей, включённых в социально-значимую деятельность детских объединений (волонтеры, экологи ...) Охват ,положительная динамика		
4.4	Развитие профессиональной ориентации с детьми	Программа и её реализация	2	*
4.5	Высокий уровень организации каникулярного отдыха	Доля учащихся , для которых организована каникулярная занятость	3	*
4.6	Функционирование детских общественных объединений	Созданы и работают. Динамика охвата	2	*
	Итого		14	14
5.	Деятельность руководителя, направленная на сохранение здоровья детей и педагогов в учреждении.		Весовой коэф.показателя (max)	
5.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей. Организация отдыха и занятости детей в каникулярное время, летний период	Охват детей мероприятиями, динамика Охват отдыхом в пришкольных лагерях в т.ч. детей группы-риска. Отсутствие обоснованных жалоб Освещение проведённых мероприятий (сайт)	2	
5.2	Мониторинг состояния здоровья детей и педагогов	Отсутствие случаев травматизма, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	2	2
5.3	Реализация специальных программ просвещения детей и родителей по вопросам ЗОЖ.	Охват детей, динамика	2	3
5.4	Организация обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии (ОВЗ), детей инвалидов	Охват детей, динамика	2	2
5.5	Мероприятия, формирующие способность обучающихся и воспитанников, педагогов к	Проведение практических мероприятий с участниками	2	3

	действиям в чрезвычайных ситуациях	образовательных отношений со стороны ГО и ЧС		
	Итого		10	10
6.	Информационная открытость образовательной деятельности		Весовой коэф.показателя (max)	МКОУ учреждения дополнит.образования
6.1	Соответствие размещенной информации требованиям ст.29 ФЗ РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Полнота, своевременность и качественное размещение на официальном сайте учреждения, регулярное обновление информации о своей деятельности в установленные сроки	3	2
6.2	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов в соответствии с требованиями и запросами	Качественное и своевременное, достоверное предоставление материалов в соответствии с требованиями и запросами	2	2
6.3	Формирование положительного облика деятельности образовательного учреждения на уровне муниципалитета, региона	Наличие позитивных публикаций по освещению деятельности: предоставление опыта на совещаниях, конференциях в СМИ, радио	3	2
	Итого		8	2
				2 3
7	Эффективность управленческой деятельности		Весовой коэф.показателя	МКОУ учреждения дополнит.образования

			(max)	
7.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Функционирование управляющего ,попечительского совета, органов ученического самоуправления	1	3
7.2	Наличие статуса ОО РИП, базовой площадки, наличие публикаций по их деятельности	Региональный уровень Федеральный уровень	1 2	19
7.3	Личное участие руководителя и образовательной организации в конкурсах, проектах, конференциях	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	2 3 4	
7.4	Предоставление дополнительных платных образовательных услуг	- Динамика охвата воспитанников программами дополнительных платных образовательных услуг	2	Весовой коэф.показателя (max)
7.5	Организация на базе ОУ новых моделей предоставления услуг образования	предусматривает охват вариативными формами обучения	1	
7.6	Независимая оценка качества деятельности образовательной организации	Высокий рейтинг. Отсутствие замечаний	2	3
7.7	Удовлетворённость населения качеством предоставления услуг по уровням образования	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и оперативный уровень их решения	2	2
7.8	Исполнение указов президента Российской Федерации по достижению показателей заработной платы в отношении педагогических работников	Качественное и своевременное выполнение указов президента Российской Федерации	5	2
	Итого		25	25
	Максимальный балл		105	105

МК
до

Приложение №2
к положению о порядке и условиях стимулирования труда руководителей образовательных учреждений дошкольного, дополнительного образования

Показатели эффективности деятельности муниципальных дошкольных образовательных учреждений Приволжского муниципального района для определения стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений

№	Показатель оценки эффективности деятельности образовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэф.показателя (max)	МКОУ дошкольные образовательные организации
1.	Качество и общедоступность образования в учреждении.			
1.1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства	Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб	2	*
1.2	Создание «доступной среды» обучения для разных категорий обучающихся и воспитанников	Созданы особые условия, Проведена содержательная работа	2	*
1.3	Предоставление условий выбора занятий, курсов для развития интеллектуальных способностей	Наличие программ. Охват (динамика)	2	*
1.4	Реализация программы развития образовательной организации	Размещена на сайте Мониторинг реализации мероприятий	3	*
1.5	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательного учреждения	Наличие программ. Охват (динамика)	2	*
1.6	Реализация индивидуальных маршрутов обучения, воспитания и развития ребёнка	Наличие маршрутов. Положительная динамика охвата	2	*
1.7	Наличие победителей и призёров спортивных соревнований, творческих конкурсов (коммерческие конкурсы не учитываются)	Победители и призёры: муниципального уровня регионального уровня всероссийского уровня	1 2 3	*
	Итого		19	19

	Показатель оценки эффективности деятельности образовательного учреждения	Значение показателя	Весовой коэф.показателя (max)	МКОУ дошкольные ОО
2.	Создание условий для осуществления образовательной и воспитательной деятельности			
2.1	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение объемов текущего и капитального ремонта	Отсутствие предписаний	2	*
2.2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий обучения и воспитания	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб. Наличие и состояние оборудованных помещений	2	*
2.3	Эстетические условия в оформлении образовательной организации помещений, кабинетов. Благоустройство территории.	Отсутствие замечаний к содержанию здания, помещений, территории	3	*
2.4	Материально-техническая и ресурсная обеспеченность, соответствующая реализуемых программ, ФГОС	100% Положительная динамика Отсутствие обоснованных жалоб	3	*
	Итого		10	10
3.	Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами			
3.1	Кадровое обеспечение, укомплектованность педагогическими кадрами	Соответствие лицензионным требованиям, стабильность коллектива	2	*
3.2	Реализация мероприятий по привлечению в коллектив молодых педагогов (до 30 лет)	Закрепление молодых педагогов	2	*
3.3	Численность педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории	выше 82 %	2	*
3.4	Создание условий для профессионального мастерства и результативность	Победители и призёры профессиональных конкурсов .Публикации (темы, где, дата), сборники	2	*

3.5	Организация и проведение на базе образовательной организации мастер-классов, семинаров, совещаний, конференций и др.	Муниципальный уровень Региональный уровень	2 3	*
3.6	Участие в инновационной деятельности	Доля педагогов включённых в инновационную деятельность, динамика, уровень участия, публикации	3	*
3.7	Участие руководителя, заместителя руководителя, старших воспитателей, педагогических работников образовательных организаций в работе значимых мероприятий	экспертных групп по аттестации педагогов, в составе жюри муниципальных конкурсов.	3	*
Итого			19	19
Показатель оценки эффективности деятельности образовательного учреждения		Значение показателя	Весовой коэф.показателя (max)	МКОУ дошкольные ОО
4.	Социальный критерий			
4.1	Эффективность работы по профилактике правонарушений у несовершеннолетних, работа с неблагополучными семьями	Отсутствие негативных явлений в поведении обучающихся. Отсутствие детей и родителей, стоящих на учёте КДН и ЗП,ПДН	2	*
4.2	Реализация программ технического творчества	Создание условий , динамика охвата	2	*
4.3	Развитие профессиональной ориентации с детьми	Программа и её реализация (экскурсии, встречи, дни профориентации, конкурсы)	2	*
4.4	Развитие клубных объединений по направлениям: техническое, социально-педагогическое, туристско-краеведческое, физкультурно-спортивное, военно-патриотическое, художественно-эстетическое	Созданы и работают Динамика охвата Занятость детей, стоящих на учете	2	*
Итого			8	8

5.	Деятельность руководителя, направленная на сохранение здоровья детей и педагогов в учреждении.	Весовой коэф.показател я (max)		
5.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей. Организация отдыха и занятости детей в каникулярное время, летний период	Охват детей мероприятиями, динамика Охват отдыхом в пришкольных лагерях в т.ч. детей группы-риска. Отсутствие обоснованных жалоб Освещение проведённых мероприятий (сайт)	2	*
5.2	Мониторинг состояния здоровья детей и педагогов	Снижение заболеваемости. Отсутствие случаев травматизма, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	2	*
5.3	Организация обеспечения детей горячим питанием	Положительная динамика. Отсутствие жалоб	2	*
5.4	Наполняемость ДОУ в соответствии с нормативом. Посещаемость детей ДОУ Выполнение дето/дней Положительная динамика выполненных дето/дней в сравнении с предыдущим периодом	100% наполняемость - от 66 % до 80% - от 81% до 90% - от 91% до 100%	3 1 -3	*
5.5	Реализация специальных программ просвещения детей и родителей по вопросам ЗОЖ и питания.	Охват детей, динамика	1	*
5.6	Организация обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии (ОВЗ)	Охват детей, динамика	2	*
5.7	Мероприятия, формирующие способность обучающихся и воспитанников, педагогов к действиям в чрезвычайных ситуациях	Проведение практических мероприятий с участниками образовательных отношений со стороны ГО и ЧС	2	*
	Итого		17	17

6.	Информационная открытость образовательной деятельности		Весовой коэф.показател я (max)	МКОУ дошкольные ОО
6.1	Соответствие размещенной информации требованиям ст.29 ФЗ РФ №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Полнота, своевременность и качественное размещение на официальном сайте учреждения, регулярное обновление информации о своей деятельности в установленные сроки	3	*
6.2	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ, Ивановской области, нормативными актами Приволжского муниципального района	Отсутствие нарушения порядка и сроков	2	*
6.3	Формирование положительного облика деятельности образовательного учреждения на уровне муниципалитета, региона	Наличие позитивных публикаций по освещению деятельности: предоставление опыта на совещаниях, конференциях в СМИ, радио	2	*
Итого			7	7
7	Эффективность управленческой деятельности		Весовой коэф.показател я (max)	МКОУ дошкольные ОО
7.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	Функционирование управляющего, попечительского совета, органов ученического самоуправления	1	*
7.2	Наличие статуса ОО РИП, базовой площадки, наличие публикаций по их деятельности	Региональный уровень Федеральный уровень	1 2	*
7.3	Исполнительская дисциплина (качественное ведение	Качественное и своевременное,	2	*

	документации, своевременное предоставление материалов в соответствии с требованиями и запросами)	достоверное предоставление материалов в соответствии с требованиями и запросами		
7.4	Личное участие руководителя и образовательной организации в конкурсах, проектах, конференциях	Муниципальный уровень Региональный уровень Федеральный уровень	1 2 3	*
7.5	Развитие дополнительных платных образовательных услуг:	- Охват воспитанников программами дополнительных платных образовательных услуг 10% - 50% - не менее 85%	1-3	*
7.6	Организация на базе ОУ новых моделей предоставления услуг образования (предусматривает охват вариативными формами детей, не входящих в списочный состав),	Группы кратковременного пребывания, педагогический десант, группа предшкольной подготовки, гувернерская служба, группа семейного воспитания, группа выходного дня, субботняя няня и др.)	1	*
7.7	Независимая оценка качества деятельности образовательной организации	Высокий рейтинг. Отсутствие замечаний	2	*
7.8	Удовлетворённость населения качеством предоставления услуг по уровням образования	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и оперативный уровень их решения	2	*
7.9.	Исполнение указов президента Российской Федерации по достижению показателей заработной платы в отношении педагогических работников	Качественное и своевременное выполнение указов президента Российской Федерации	5	*
	Итого		25	25
		Максимальный балл	105	105

Приложение №4

к Типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
дошкольного, дополнительного образования
Приволжского муниципального района,
подведомственных МКУ отделу образования
администрации Приволжского муниципального района

**Коэффициент специфики работы в муниципальных
образовательных учреждениях дошкольного, дополнительного образования
(классах, группах) в зависимости от их типов или видов**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов: - руководящим работникам, другим специалистам	1,2

Приложение №5
к Типовому положению
об оплате труда работников
муниципальных образовательных учреждений
дошкольного, дополнительного образования
Приволжского муниципального района,
подведомственных МКУ отделу образования
администрации Приволжского муниципального района

**Перечень должностей, по которым устанавливается
компенсационная выплата за работу в сельской местности**

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), мастер производственного обучения (включая старшего), методист, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, врач, медицинская сестра, бухгалтер, педагог дополнительного образования, старший вожатый, экономист, инженеры (электроники и программисты), механики, техники.