



# ГЛАВА ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

---

от 12.01.2018 г.

№ 7

об утверждении Положения об оплате  
труда работников муниципальных  
образовательных учреждений  
Октябрьского муниципального района  
Челябинской области

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании постановления Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, и об отмене Постановления Главы района от 22.10.2008 г. № 595»

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального района Челябинской области, в новой редакции.

2. Считать утратившим силу следующие постановления Главы Октябрьского муниципального района Челябинской области: Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 13.10.2010 г. № 604 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Октябрьского муниципального района Челябинской области, подведомственных управлению образования администрации Октябрьского муниципального района и муниципальных дошкольных образовательных учреждений и об отмене Постановления Главы Октябрьского муниципального района № 326 от 14.08.2006 г.», Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 29.08.2011 г. № 735 «О внесении изменений в постановление Главы Октябрьского муниципального района от 13.10.10. № 604», Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 28.08.2013г. № 671 «О внесении изменений в Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 29.08.11. №

735», Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 17.07.2015г. № 425 «О внесении изменений в Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 28.08.13. № 671», Постановление Главы Октябрьского муниципального района от 22.08.2017г. № 558 « О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Октябрьского муниципального района Челябинской области, утвержденному постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 28.08.2013 г. № 671»

3. Действие настоящего положения распространяется на муниципальные образовательные организации, подведомственные Управлению образования администрации Октябрьского муниципального района

4. Организацию исполнения настоящего Постановления возложить на начальника Управления образования администрации Октябрьского муниципального района С.В. Мелёхина.

5. Настоящее постановление вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2018 года, а по разделу V пунктов 21 и 24 утвержденного Положения возникшие с 01 марта 2018 года в отношении руководителей образовательных организаций.

6. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Администрации Октябрьского муниципального района

7. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы по социальным вопросам А.В. Новикова



М.И. Молчан

**Положение**  
**об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций**  
**Октябрьского муниципального района**  
**Челябинской области**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального района Челябинской области (далее именуется - Положение), разработано в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, и об отмене Постановления Главы района от 22.10.2008 г. № 595», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Челябинской области и Октябрьского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных организаций Октябрьского муниципального района (далее именуются - организации), подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского муниципального района. Положение является основой для разработки положений об оплате труда работников организаций.

2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;



7) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Октябрьского муниципального района Челябинской области (далее именуются - работники), установленная настоящим Положением включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональным квалификационным группам (далее именуется - ПКГ), порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров организаций порядок определения выплат стимулирующего характера руководителям организаций.

Системы оплаты труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского муниципального района, устанавливаются положениями об оплате труда работников организаций, коллективными договорами, подготовленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Октябрьского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. Положение об оплате труда работников организации рекомендуется утверждать приказом руководителя организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представителя работников.

Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные на неопределенный срок, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания, субсидий на иные цели, за счет объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

## II. Основные условия оплаты труда

6. Размер оклада (должностного оклада) работника устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям 1 - 3 к настоящему Положению.

7. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) преподавательской (учебной работы), определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».



Объем учебной нагрузки работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей в соответствии с трудовыми договорами.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Руководителям организаций при подборе и расстановке кадров следует руководствоваться разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (постановление Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37).

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Виды выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад

(должностной оклад). Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации (конкретизируются в трудовых договорах или дополнительных соглашениях к трудовому договору) и производятся в пределах фонда оплаты труда.

### III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

10. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

11. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

13: Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда рекомендуется устанавливать с учетом результатов аттестации рабочего места в



размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

14. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

15. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Размер доплаты за работу в ночное время рекомендуется устанавливать от 20 до 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника.

#### IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

16. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, в соответствии с Постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, и об отмене Постановления Главы района от 22.10.2008 г. № 595» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируется в трудовых договорах работников.

17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников;
- надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах

Октябрьского муниципального района в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенным Постановлением Главы Октябрьского муниципального района.

18. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 4-5 к настоящему Положению.

19. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми



руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

20. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются в Положении об оплате труда работников организации.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах субсидий (субвенций), предоставленных на возмещение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания, субсидий на иные цели, за счет объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

#### V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

21. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады руководителей утверждаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

Должностной оклад руководителей организаций определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования администрации Октябрьского муниципального района (далее именуется – Управление образования). Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Управлением образования, в кратности от 1 до 7.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников организаций, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливаются приказом Минздравсоцразвития России № 421н от 13 августа 2008 года «Об утверждении Перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчёта средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных учреждений».

22. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются руководителем организации на 10 -50 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

Руководитель организации в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника может осуществлять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год на основании приказа начальника Управления образования администрации Октябрьского муниципального района по заявлению руководителя организации.

При начислении заработной платы руководителю организации за дополнительную педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

23. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

24. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются Управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании показателей оценки эффективности труда руководителя организации за отчетный период (полугодие) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования в пределах субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания, субсидий на иные цели, за счет объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств, управление образования вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок руководителю организации, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 6 к настоящему Положению.

25. Максимальный размер средств, централизованных на установление выплат стимулирующего характера руководителям подведомственных организаций составляет до 10 процентов (включительно) от общего фонда оплаты труда соответствующей организации.

Неиспользованные средства распределяются в учреждении и используются на осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации.

26. Работнику, временно исполняющему обязанности руководителя образовательной организации, выплачивается заработная плата в размере 50% от оклада руководителя, также могут выплачиваться стимулирующие доплаты в размере не более 50 % от установленных руководителю.

27. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному



бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения и Положением об оплате труда работников организации.

#### VI. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации

28. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации (далее именуется - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации.

29. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого организации (далее - работники основного персонала организации).

30. К работникам основного персонала организации относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников организаций, которые относятся к основному персоналу, указан в приложении № 7 к настоящему Положению.

31. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады (оклады) и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала организации, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации. При расчете средней заработной платы основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

32. Средняя заработная плата работников основного персонала организации определяется путем деления сумм должностных окладов (окладов) и выплат стимулирующего характера работников основного персонала организации за отработанное время в предшествующем календарному году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя организации.

33. Среднемесячная численность работников основного персонала и фонд заработной платы работников основного персонала определяются в соответствии с приказом Федеральной службы государственной статистики от 24.10.2011 № 435 «Об утверждении Указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения: № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения о финансовом состоянии учреждения», № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников», № П-5 (м) «Основные сведения о деятельности учреждения» (в части указания по

заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»).

Среднемесячная численность работников за год определяется путем суммирования среднемесячной численности работников за все месяцы работы и деления полученной суммы на 12.

34. При определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются:

- среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени;
- среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях неполного рабочего времени;
- среднемесячная численность работников основного персонала организации, являющихся внешними совместителями.

35. Среднемесячная численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или по 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца. Численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численность работников основного персонала организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации более чем на одну ставку (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала организации как один человек (целая единица).

36. Работники основного персонала организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала организации учитываются пропорционально отработанному времени.

37. Для учета среднемесячной численности основного персонала учреждение оформляет справку об исчислении среднемесячной численности работников основного персонала для определения должностного оклада руководителя организации на основании табеля учета рабочего времени за месяц согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

При этом в расчете исключаются дни отсутствия в связи:

- с временной нетрудоспособностью;



- нахождением в отпуске (очередной отпуск, дополнительный отпуск, отпуск за ненормированный рабочий день, ученический отпуск, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.);
- исполнением государственных и общественных обязанностей;
- нахождение на курсах повышения квалификации или обучении;
- со сдачей крови и ее компонентов и предоставленных в связи с этим дней отдыха.

38. Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце. Округление производится до двух знаков после запятой.

39. При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала организации для определения должностного оклада руководителя организации за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации определяется Управлением образования администрации Октябрьского муниципального района.

## VII. Заключительные положения

40. Штатное расписание организации утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

На работников, выполняющих преподавательскую работу, составляется тарификационный список.

Штатное расписание работников организации и тарификационный список педагогических работников согласовываются с начальником Управления образования администрации Октябрьского муниципального района.

41. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образованием администрации Октябрьского муниципального района.

42. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, в пределах субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в рамках муниципального задания, субсидий на иные цели, за счет объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера по согласованию с Управлением образования администрации Октябрьского муниципального района.

43. В пределах экономии фонда оплаты труда работнику организации может быть оказана материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника и в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает глава администрации Октябрьского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации, согласованного с начальником Управления образования администрации Октябрьского муниципального района.

44. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

45. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать



каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

46. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенным коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

47. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Мнение районной организации профсоюза  
работников образования

Возражений нет

Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ Председатель \_\_\_\_\_ Г.И. Цейзер

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций  
Октябрьского муниципального  
района Челябинской области

### Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
"Общеотраслевые, профессии рабочих первого уровня"

---

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	3488

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепромышленные, профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	3724
II квалификационный уровень	3960
III квалификационный уровень	4197
IV квалификационный уровень	4432

Примечания:

1. В порядке исключения оклады профессий рабочих (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, повар, изготовитель пищевых продуктов, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, швея, и иные), не указанные в выпуске I, определяются в соответствии с установленными им разрядами согласно настоящему приложению
2. В порядке исключения оклады профессий рабочих (водитель автобуса), которые выполняют важные (особо важные), работы отнесены к 4 квалификационному уровню.



Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей  
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	3606

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	3724
II-квалификационный уровень	3960
III квалификационный уровень	5399

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	5174

Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
III квалификационный уровень	6726

Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационными группам должностей работников образования, установлен приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	3984

Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	4669

Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	7256
II квалификационный уровень	7138
III квалификационный уровень	7846
IV квалификационный уровень	8111

Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должностной оклад, руб.
I квалификационный уровень	8414
II квалификационный уровень	10165



ПРИЛОЖЕНИЕ 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций  
Октябрьского муниципального района  
Челябинской области

. Перечень и рекомендуемые размеры определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим муниципальных казенных, бюджетных образовательных организаций подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского муниципального района

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</b>	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации (устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности труда педагогического работника)	до 100
2)	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
3)	За наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения организации	до 50
4)	за выполнение особо важных и срочных заданий	до 100

5)	за руководство районным методическим объединением	до 15 %
<b>2.</b>	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>	
1)	за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты (федер. уровня):	до 5
<b>3.</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>	
1)	за стаж работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 2 до 5 до 7 до 10
<b>4.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
1)	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
<b>5.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников</b>	
1)	за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	до 25



Перечень и рекомендуемые размеры определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам муниципальных казенных, бюджетных образовательных организаций подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского муниципального района

### I. Организации, реализующие программы общего и дошкольного образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
<b>1:</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации (устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности труда педагогического работника)	до 100
2)	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
3)	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	до 20
4)	за проверку письменных работ	до 10
5)	за работу с обучающимися, воспитанниками в неурочное время	до 40
6)	за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 10
7)	за выполнение особо важных и срочных заданий	до 100

8)	за руководство районным методическим объединением	до 15 %
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	
1)	за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
2)	за общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного	до 20
3)	за снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с муниципальным уровнем	до 20
4)	за взаимодействие с семьями воспитанников и отсутствие конфликтных ситуаций	до 20
5)	за результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	до 30
<b>3.</b>	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>	
1)	за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты (федер. уровня):	до 5
<b>4.</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>	
1)	за педагогический стаж работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 2 до 5 до 7 до 10
<b>5.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
1)	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
<b>6.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников</b>	
1)	За специфику деятельности организации: - работа в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 20
2)	специалистам медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 20
3)	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	от 15 до 20
4)	за квалификационную категорию:	



5)	- II квалификационная категория	до 10
6)	- I квалификационная категория	до 20
7)	- высшая квалификационная категория	до 30
8)	за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	до 25

## II. Организации, реализующие программы дополнительного образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы</b>	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации (устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности труда педагогического работника)	до 100
2)	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
3)	за подготовку обучающегося, воспитанника – победителя или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
4)	за участие во всероссийских системообразующих конкурсах	до 100
5)	за выполнение особо важных и срочных заданий	до 100
6)	за руководство районным методическим объединением	до 15
<b>2.</b>	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>	

1)	за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты (федер. уровня):	до 5
<b>3.</b>	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет</b>	
1)	за педагогический стаж работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 2 до 5 до 7 до 10
<b>4.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
1)	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
<b>5.</b>	<b>Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников</b>	
1)	тренерам-преподавателям, проводящим занятия с обучающимися и воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья	20
2)	за квалификационную категорию: - II квалификационная категория - I квалификационная категория - высшая квалификационная категория	до 10 до 20 до 30
3)	за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	до 25



Перечень и рекомендуемые размеры определения выплат стимулирующего характера, устанавливаемых руководителям муниципальных казенных, бюджетных образовательных организаций подведомственных Управлению образования администрации Октябрьского муниципального района

**1. Руководители организаций, в которых реализуются программы дошкольного образования**

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
<b>1.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	до 100
<b>1.1</b>	<b>Надбавка за интенсивность работы</b>	
<i>Критерий 1. Результативность деятельности ДОО</i>		
1)	Наличие предписаний надзорных органов	
2)	Процент посещаемости (не менее 75%)	
3)	Создание в ДОО здоровьесберегающей среды	
4)	Уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отсутствие взысканий)	
<i>Критерий 2. Обеспечение квалифицированными кадрами</i>		
1)	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	
2)	Доля педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации (не реже одного раза в три года)	
3)	Привлечение молодых педагогов в возрасте до 30 лет	
4)	Результативность участия работников образовательной организации в конкурсах	

<i>Критерий 3. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса</i>		
1)	Создание условий для беспрепятственного доступа	
2)	Выполнение натуральных норм питания не менее 96%	
3)	Наличие программы, проектов, направленных на работу с одаренными детьми	
4)	Наличие системы работы с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	
5)	Выполнение функциональных обязанностей не имеющих в штате должностей (завхоз, медик )	
<i>Критерий 4. Открытость образовательной организации</i>		
1)	Ведение официального сайта образовательной организации в сети Интернет	
2)	Своевременное и полное размещение информации на официальном сайте учреждения	
3)	Своевременное обновление информации и активность работы с информационной системой <a href="http://dus.gov.ru">dus.gov.ru</a>	
4)	Размещение на сайте результатов самообследования о результатах деятельности ОУ по итогам учебного года	
<i>Критерий 5. Эффективность экономической деятельности</i>		
1)	Выполнение муниципального задания	
2)	Исполнительская дисциплина (своевременность, достоверность предоставления запрашиваемых документов, информации, отчетов и т.д. в т.ч. бухгалтерская отчетность)	
3)	Исполнение бюджетной сметы	
<b>1.2</b>	<b>Премия за высокие результаты работы</b>	
	Обеспечения качества работы организации:	до 50
1)	соответствие деятельности организации требованиям законодательства: - отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий;	
2)	функционирование системы государственно-общественного управления;	
3)	по итогам работы по привлечению средств от приносящий доход деятельности, направленных на развитие организации.	
<b>1.3</b>	<b>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</b>	



1)	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием	до 100
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	до 30
1)	Премия за образцовое выполнение муниципального задания: Выполнение показателей эффективности оказания муниципальных услуг (работ), сверх предусмотренных муниципальным заданием	
2)	удовлетворенность населения качеством предоставленных услуг: - отсутствие обращений родителей на качество оказания услуг (отсутствие объективных жалоб в Управление образования и непосредственно в образовательную организацию)	
<b>3.</b>	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>	
1)	за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты (федер. уровня):	до 5
<b>4.</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	
1)	надбавка за выслугу лет: - от 1 до 10 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 2 до 5 до 7 до 10
<b>5.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>	
1)	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
<b>6.</b>	<b>Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах</b>	
1)	За работу в сельских населенных пунктах	до 25

## II. Руководители организаций, в которых реализуются программы общего образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3

1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	до 100
1.1	<b>Надбавка за интенсивность работы</b>	
<i>Критерий 1. Результативность учебных достижений обучающихся</i>		
1)	Наличие призовых мест обучающихся в предметных	
2)	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестат об основном общем образовании	
3)	Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестат о среднем общем образовании	
<i>Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности</i>		
1)	Количество часов, приходящихся на одного обучающегося	
2)	Доля обучающихся, охваченных дополнительными образовательными программами (реализация дополнительных общеобразовательных программ образовательной организацией)	
3)	Наличие призовых мест, занятых обучающимися в творческих конкурсах, фестивалях, спортивных соревнованиях и т.д.	
4)	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	
<i>Критерий 3. Обеспечение квалифицированными кадрами</i>		
1)	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	
2)	Доля педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации (не реже одного раза в три года)	
3)	Привлечение молодых педагогов в возрасте до 30 лет	
4)	Результативность участия работников образовательной организации в конкурсах	
<i>Критерий 4. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса</i>		
1)	Создание условий для беспрепятственного доступа инвалидов (безбарьерная среда)	
2)	Организация питания	
3)	Организация отдыха, оздоровления и занятости детей в каникулярное время	
4)	Наличие системы работы с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	



5)	Организация подвоза обучающихся	
6)	Организация работы филиала общеобразовательной организации	
7)	Организация работы дошкольных групп	
8)	Выполнение функциональных обязанностей не имеющих в штате должностей ( секретарь, завхоз)	
<i>Критерий 5. Открытость образовательной организации</i>		
1)	Ведение официального сайта образовательной организации в сети Интернет	
2)	Своевременное обновление информации и активность работы с информацией в АИС "Сетевой город. Образование"	
3)	Своевременное обновление информации и активность работы с информационной системой <a href="http://dus.gov.ru">dus.gov.ru</a>	
<i>Критерий 6. Эффективность экономической деятельности</i>		
1)	Выполнение муниципального задания	
2)	Исполнительская дисциплина (своевременность, достоверность предоставления запрашиваемых документов, информации, отчетов и т.д. в т.ч. бухгалтерская отчетность)	
3)	Исполнение бюджетной сметы	
<b>1.2</b>	<b>Премия за высокие результаты работы</b>	
	Обеспечения качества работы организации:	до 50
1)	соответствие деятельности организации требованиям законодательства: - отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий;	
2)	функционирование системы государственно-общественного управления;	
3)	по итогам работы по привлечению средств от приносящий доход деятельности, направленных на развитие организации.	
<b>1.3</b>	<b>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</b>	
	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием	
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	До 30%

1)	Премия за образцовое выполнение муниципального задания: Выполнение показателей эффективности оказания муниципальных услуг (работ), сверх предусмотренных муниципальным заданием	
2)	удовлетворенность населения качеством предоставленных услуг: - отсутствие обращений родителей на качество оказания услуг (отсутствие объективных жалоб в Управление образования и непосредственно в образовательную организацию)	
3)	Информационная открытость: - наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет не реже двух раз в месяц; - размещение протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте; - участие в процедурах независимой оценки качества образования.	
<b>3.</b>	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>	
1)	за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты (федер. уровня):	до 5
<b>4.</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	
1)	1) надбавка за выслугу лет: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 2 до 5 до 7 до 10
<b>5.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>	до 100
1)	по итогам работы (за месяц, квартал, год)	
<b>6.</b>	<b>Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах</b>	
1)	За работу в сельских населенных пунктах	до 25

### III. Руководители организаций, в которых реализуются программы дополнительного образования



№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
1.	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>	до 100
1.1	<b>Надбавка за интенсивность работы</b>	
<i>Критерий 1. Результативность участия обучающихся в конкурсах различного уровня</i>		
1)	Наличие призовых мест на муниципальном уровне	
2)	Наличие призовых мест на региональном уровне	
3)	Наличие призовых мест на федеральном уровне	
<i>Критерий 2. Обеспечение квалифицированными кадрами</i>		
1)	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационные категории	
2)	Доля педагогических работников, освоивших программы повышения квалификации (не реже одного раза в три года)	
3)	Привлечение молодых педагогов в возрасте до 30 лет	
4)	Результативность участия работников образовательной организации в конкурсах	
<i>Критерий 3. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса</i>		
1)	Создание условий для беспрепятственного доступа инвалидов (безбарьерная среда)	
2)	Организация отдыха, оздоровления и занятости детей в каникулярное время	
3)	Наличие системы работы с детьми-инвалидами, детьми с ограниченными возможностями здоровья	
4)	Реализация программ по укреплению и сохранению здоровья детей	
5)	Реализация дополнительных общеобразовательных программ различной направленности (технической, естественнонаучной, физкультурно-спортивной, художественной, туристско-краеведческой, социально-педагогической)	
6)	Организация совместной деятельности воспитанников с родителями (законными представителями)	
<i>Критерий 4. Открытость образовательной организации</i>		

1)	Ведение официального сайта образовательной организации в сети Интернет	
2)	Своевременное обновление информации и активность работы с информацией в АИС "Сетевой город. Образование"	
3)	Своевременное обновление информации и активность работы с информационной системой <a href="http://dus.gov.ru">dus.gov.ru</a>	
<i>Критерий 5. Эффективность экономической деятельности</i>		
1)	Выполнение муниципального задания	
2)	Исполнительская дисциплина (своевременность, достоверность предоставления запрашиваемых документов, информации, отчетов и т.д. в т.ч. бухгалтерская отчетность)	
3)	Исполнение бюджетной сметы	
<i>Критерий 6. Привлечение внебюджетных средств</i>		
1)	Организация платных образовательных услуг	
<b>1.2</b>	<b>Премия за высокие результаты работы</b>	
	Обеспечения качества работы организации:	до 50
1)	соответствие деятельности организации требованиям законодательства: - отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий;	
2)	функционирование системы государственно-общественного управления;	
3)	по итогам работы по привлечению средств от приносящий доход деятельности, направленных на развитие организации.	
<b>1.3</b>	<b>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</b>	
1)	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием	до 100
<b>2.</b>	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>	до 30%
1)	Премия за образцовое выполнение муниципального задания: Выполнение показателей эффективности оказания муниципальных услуг (работ), сверх предусмотренных муниципальным заданием	



2)	удовлетворенность населения качеством предоставленных услуг: - отсутствие обращений родителей на качество оказания услуг (отсутствие объективных жалоб в Управление образования и непосредственно в образовательную организацию)	
3)	Информационная открытость: - наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет не реже двух раз в месяц; - размещение протокола комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте; - участие в процедурах независимой оценки качества образования.	
<b>3.</b>	<b>Выплаты за наличие почетного звания</b>	
1)	за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты (федер. уровня):	до 5
<b>4.</b>	<b>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</b>	
1)	надбавка за выслугу лет: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 2 до 5 до 7 до 10
<b>5.</b>	<b>Премияльные выплаты по итогам работы</b>	до 100
1)	по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	
<b>6.</b>	<b>Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах</b>	
1)	За работу в сельских населенных пунктах	до 25

Перечень  
должностей работников, относимых к основному персоналу по виду  
экономической деятельности «Образование» для расчета средней  
заработной платы для определения размеров должностных окладов  
руководителей муниципальных бюджетных, казенных организаций,  
подведомственных Управлению образования администрации  
Октябрьского муниципального района

Учитель  
Учитель-дефектолог  
Воспитатель  
Педагог дополнительного образования  
Тренер-преподаватель  
Методист  
Педагог-психолог  
Инструктор по труду

Тип образовательной организации	Перечень должностей, относимых к основному персоналу
Дошкольная образовательная организация	Воспитатель, учитель-дефектолог, педагог-психолог
Общеобразовательная организация	Учитель, воспитатель
Организации дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель, методист



ПРИЛОЖЕНИЕ 8  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
образовательных организаций  
Октябрьского муниципального района  
Челябинской области

Справка об исчислении должностного оклада руководителя

\_\_\_\_\_

фамилия, имя, отчество руководителя

\_\_\_\_\_

полное наименование организации по Уставу  
за период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

№ пп	Период (месяц, год)	Среднемесячная численность работников основного персонала (чел.)	Сумма должностных окладов (окладов) и выплат стимулирую- щего характера работ-ников основного пер-сонала (без учета ком- пенсационных вып- лат). в рублях	Средняя заработная плата работников основного персонала. в рублях (гр.4 : гр.3)
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
	Итого за год			

Должностной оклад руководителя организации по состоянию на \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
число, месяц

составляет \_\_\_\_\_  
размер оклада, руб.

Среднемесячная фактическая заработная плата руководителя организации с учетом всех выплат за расчетный период с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года по \_\_\_\_\_ 20\_\_ года составляет \_\_\_\_\_  
размер средней зарплаты, руб.

Руководитель организации \_\_\_\_\_ расшифровка подписи  
подпись \_\_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ расшифровка подписи  
подпись \_\_\_\_\_  
дата \_\_\_\_\_  
место печати \_\_\_\_\_

## ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ

### Муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициента к средней заработной плате основного персонала

1. Отнесение учреждений образования к одной из групп по оплате труда руководителей зависит от количества учащихся (воспитанников) образовательных учреждений:

1.1. Определение группы и коэффициента по оплате труда руководителей дошкольных образовательных учреждений:

Количество детей	Группа и коэффициент.			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Свыше 100	1			
до 75		0,95		
до 55			0,65	
до 30				0,5

1.2. Определение группы и коэффициента по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений:

Количество детей	Группа и коэффициент.			
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Свыше 300	1,1			
до 300		1,05		
до 200			0,95	
до 100				0,9