



ГЛАВА ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.08.2013

№ 671

О внесении изменений
в постановление Главы
Октябрьского муниципального района
от 29.08.11. № 735

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании постановления Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, с изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П) и Постановления Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных 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. Внести изменения в Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Октябрьского муниципального района Челябинской области, утверждённое постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 29.08.2011г. № 735 и утвердить его в новой редакции.

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

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

4. Настоящее постановление вступает в силу с даты его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие по пункту V утвержденного Положения:

- с 01 ноября 2013 года в отношении руководителей общеобразовательных организаций;

- с 01 января 2014 года в отношении руководителей образовательных организаций дошкольного и дополнительного образования.

5. Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Октябрьского муниципального района Челябинской области, утверждённое постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 29.08.2010г. № 735 действует в отношении:

- руководителей общеобразовательных организаций с 01.09.2013 по 31.10.2013 года;

- руководителей образовательных организаций дошкольного и дополнительного образования с 01.09.2013 по 31.12.2013 года;

6. 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 Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, с изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П), с Постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных 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», Постановления Главы «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.», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Челябинской области и Октябрьского муниципальногорайона, 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 (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.

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 отдельно 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-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия 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.

9. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается по решению руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с перечнем профессий рабочих, занятых на важных и ответственных работах, определенным Постановлением Главы Октябрьского муниципального района № 569 от 23.09.2010 г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных организаций и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района».

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10. 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.

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

области.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

16. 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, определённой трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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;

6) 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

17. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 03.08.2010 № 81-П, с

изм., внесенными Постановлением Правительства Челябинской области от 24.10.2008 № 343-П), с Постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных 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.

18. 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.

19. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 5-6 к настоящему Положению.

20. 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.

21. 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

22. 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 руководителя организаций определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования администрации Октябрьского муниципального района (далее именуется – Управление образования) в пределах до 3 размеров средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им организации. К средней заработной плате основного персонала применяется повышающий коэффициент, зависящий от количества обучающихся (воспитанников) образовательной организации. Коэффициент устанавливается в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

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».

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 распоряжения главы администрации Октябрьского муниципального района по заявлению руководителя организации, согласованному начальником Управления образования.

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 (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования 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, управление образования вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок руководителю организации, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя об этом в установленном законодательством порядке.

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.

25. Работнику, временно исполняющему обязанности руководителя образовательной организации, стимулирующие доплаты устанавливаются в размере не более 50 % от установленных руководителю.

26. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

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

27. 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.

28. 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).

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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).

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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

39. Штатное расписание организации утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной 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.

40. 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.

41. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год, 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

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.

42. 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.

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.

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. 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

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных
профессий рабочих

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии
рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3100

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии
рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3310
2 квалификационный уровень	3520
3 квалификационный уровень	3730
4 квалификационный уровень	3940

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 общепромышленных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень		Должностной оклад (рублей)
1 кв. уровень	Секретарь –машинист, делопроизводитель	3 205

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 кв. уровень	лаборант	3 310
2 кв. уровень	завхоз	3 520
3 кв. уровень	Руководитель хозяйственной группы	4 800

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 кв. уровень	Специалист по кадрам, инженер, инженер-энергетик, бухгалтер, экономист	4600

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности
служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
3 кв. уровень	Заведующий библиотекой	5980

Профессиональные квалификационные группы должностей работников
образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3541

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4150

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	6450

2 квалификационный уровень	6600
3 квалификационный уровень	6975
4 квалификационный уровень	7500

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 кв. уровень	Заведующий ММЦ	7480
2 кв. уровень	Заведующий методическим кабинетом	9037

ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ

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

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

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

Количество детей	Группа и повышающий коэффициент				
	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
Свыше 100	1,1				
до 100		1,05			
до 70			1		
до 55				0,95	
до 20					0,9

1.2. Определение группы и коэффициента по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования:

Количество детей	Группа и повышающий 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

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
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации (устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности труда педагогического работника)	до 100
	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
	За наличие филиалов, отделений, структурных подразделений, расположенных вне места нахождения организации	до 50
	за выполнение особо важных и срочных заданий	до 100
	за руководство районным методическим объединением	до 15 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	

3.	Выплаты за наличие почетного звания	
	1) за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты: - ведомственная почетная грамота (федер. уровня) - ведомственный нагрудный знак - почетное звание – «заслуженный» - почетное звание – «народный»	до 5 до 10 до 20 до 30
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
1)	за педагогический стаж работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 5 до 10 до 15 до 20
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников	
	за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25
	за работу по информатизации системы образования Челябинской области	до 50

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
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации (устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности труда педагогического работника)	до 100
	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
	за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими	до 20
	5) за проверку письменных работ	до 10
	6) за работу с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	до 40
	7) за руководство школьными методическими объединениями (предметными комиссиями)	до 10
	8) за выполнение особо важных и срочных заданий	до 100

	за руководство районным методическим объединением	до 15 %
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
	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 результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации	до 50
	3) за общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного	до 20
	4) за снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с муниципальным уровнем	до 20
	5) за взаимодействие с семьями воспитанников и отсутствие конфликтных ситуаций	до 20
	6) за результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками	до 30
3.	Выплаты за наличие почетного звания	
	1) за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты: - ведомственная почетная грамота (федер. уровня) - ведомственный нагрудный знак - почетное звание – «заслуженный» - почетное звание – «народный»	до 5 до 10 до 20 до 30
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
1)	за педагогический стаж работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 5 до 10 до 15 до 20
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников	
	За специфику деятельности организации: - работа в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	до 20

	7) специалистам медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20
	11) педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому	до 20
	12) за квалификационную категорию:	
	- II квалификационная категория	до 10
	- I квалификационная категория	до 20
	- высшая квалификационная категория	до 30
	13) за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25

II. Организации, реализующие программы дополнительного образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации (устанавливаются в соответствии с показателями оценки эффективности труда педагогического работника)	до 100
	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях: - районного уровня - областного уровня - федерального уровня - международного уровня	до 30 до 50 до 80 до 100
	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
3.	Выплаты за наличие почетного звания	
	1) за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты: - ведомственная почетная грамота (федер. уровня) - ведомственный нагрудный знак - почетное звание – «заслуженный» - почетное звание – «народный»	до 5 до 10 до 20 до 30
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет	
	1) за педагогический стаж работы: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 5 до 10 до 15 до 20
5.	Премияльные выплаты по итогам работы	
	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
6.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников	
	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	10 20 30
	13) за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте	25

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

I. Руководители организаций, в которых реализуются программы дошкольного образования

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (процентов)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	до 100
1.1	Надбавка за интенсивность работы	
<i>Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности</i>		
	1)Наличие основной общеобразовательной программы дошкольного образования	
	2)Результативность участия работников в конкурсах различного уровня:	
	- на муниципальном уровне;	
	- на региональном уровне;	
	- наличие победителей на федеральном уровне	
	3)Распространение педагогического опыта организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных организацией на муниципальном уровне	
	4)Участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	
	5)Организация мероприятий по привлечению молодых специалистов	
	6)Реализация программ на работу с одаренными детьми	

	7)Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	
	8)Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	
	9)Посещаемость организации (выполнение плана детодней)	
	10) Ежегодное предоставление публичного доклада (сайт, СМИ)	
	11) Достижение показателя рейтинга методической активности образовательной организации	
<i>Критерий 2. Обеспечение доступности качественного образования</i>		
	1) Обеспечение вариативных форм получения дошкольного образования	
	2)Наличие системы работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	
<i>Критерий 3. Результаты обучения и воспитания</i>		
	1) Готовность детей к обучению в школе	
<i>Критерий 4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (воспитанников), обеспечение горячим питанием</i>		
	1)Выполнение натуральных норм питания не ниже 80%	
	2) Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса	
	3) Уменьшение количество дней, пропущенных в среднем одним ребенком по болезни	
	4) Увеличение уровня здоровья и физической подготовки учащихся (воспитанников) и степень вовлечения их в спортивную деятельность	
<i>Критерий 6. Эффективность деятельности руководителя организации по подбору и подготовке кадров</i>		
	1) Укомплектованность образовательных организаций квалифицированными педагогическими работниками	
	2) Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	
	3) Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации не менее 1 раза в 3 года от общего числа педагогов, подлежащих курсовой переподготовке в календарном году	

<i>Критерий 7. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документов)</i>		
	1) Соблюдение сроков заполнения данных мониторинга и другой электронной отчетности	
	2) Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации и бюджетной отчетности	
	3) Соблюдение платежной дисциплины, недопущение образования кредиторской и сверх разрешенной дебиторской задолженности	
<i>Критерий 8. Сохранение и укрепление своего здоровья</i>		
	1) Работа без предъявления листков нетрудоспособности	
1.2	Премия за высокие результаты работы	
	Обеспечения качества работы организации:	
	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.	
1.3	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	
	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	До 30
	Премия за образцовое выполнение муниципального задания: 1) 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)	

	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.	
3.	Выплаты за наличие почетного звания	
	1) за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты: - ведомственная почетная грамота (федер. уровня) - ведомственный нагрудный знак - почетное звание – «заслуженный» - почетное звание – «народный»	до 2 до 5 до 7 до 10
4.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
	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
5.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
6.	Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах	
	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.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	до 100
1.1	Надбавка за интенсивность работы	
<i>Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности</i>		
	1) Наличие программ развития на 5 лет	

	2) Уровень выполнения показателя соответствия современным требованиям, предъявляемым к условиям образовательного процесса	
	3) Учреждение является ресурсным центром муниципальной сети образовательных организаций	
	4)Результативность участия работников в конкурсах различного уровня:	
	- на муниципальном уровне;	
	- на региональном уровне;	
	- наличие победителей на федеральном уровне	
	5)Распространение педагогического опыта организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных организацией на муниципальном уровне	
	6)Участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	
	7)Организация мероприятий по привлечению молодых специалистов	
	8)Организация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	
	9)Реализация программ на работу с одаренными детьми	
	10)Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	
	11)Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	
	12)Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	
	13)Реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки	
	14) Ежегодное предоставление публичного доклада (сайт, СМИ)	
	15) Достижение показателя рейтинга методической активности образовательной организации	
<i>Критерий 2. Обеспечение доступности качественного образования</i>		
	1)Наличие необучающихся и систематически пропускающих занятия обучающихся	
	2) наличие системы работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	
	3) Наличие выпускников, не получивших аттестаты об основном общем и среднем (полном) образовании	

<i>Критерий 3. Результаты обучения и воспитания</i>	
1) Абсолютная успеваемость по итогам года (в целом по образовательной организации)	
2) Качественная успеваемость по итогам года	
3) Доля выпускников, получивших на ЕГЭ баллы не ниже установленной минимальной границы	
4) Количество обучающихся 9 - 11 классов общеобразовательных организаций – участников региональных олимпиад школьников по общеобразовательным предметам от общего количества обучающихся 9 - 11 классов	
5) Призовые места обучающихся в предметных олимпиадах, конференциях	
<i>Критерий 4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (воспитанников), обеспечение горячим питанием</i>	
1) Доля обучающихся, охваченных горячим питанием	
2) Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися во время образовательного процесса	
3) доля обучающихся, охваченных отдыхом и занятостью в каникулярное время	
4) увеличение уровня здоровья и физической подготовки обучающихся (воспитанников) и степень вовлечения их в спортивную деятельность	
<i>Критерий 5. Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</i>	
1) Отсутствие обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	
2) Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися образовательной организации	
<i>Критерий 6. Эффективность деятельности руководителя организации по подбору и подготовке кадров</i>	
1) Укомплектованность образовательных организаций квалифицированными педагогическими работниками	
2) Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	
3) Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации не менее 1 раза в 3 года от общего числа педагогов, подлежащих курсовой переподготовке в календарном году	

<i>Критерий 7. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документов)</i>		
	1) Соблюдение сроков заполнения данных мониторинга и другой электронной отчетности	
	2) Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации и бюджетной отчетности	
	3) Соблюдение платежной дисциплины, недопущение образования кредиторской и сверх разрешенной дебиторской задолженности	
<i>Критерий 8. Сохранение и укрепление своего здоровья</i>		
	1) Работа без предъявления листков нетрудоспособности	
1.2	Премия за высокие результаты работы	
	Обеспечения качества работы организации:	
	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.	
1.3	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	
	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	До 30%
	Премия за образцовое выполнение муниципального задания: 1) 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)	

	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.	
3.	Выплаты за наличие почетного звания	
	1) за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты: - ведомственная почетная грамота (федер. уровня) - ведомственный нагрудный знак - почетное звание – «заслуженный» - почетное звание – «народный»	до 2 до 5 до 7 до 10
4.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
	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
5.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, год)	до 100
	1) Наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	
	2) Сохранность контингента обучающихся по одной из ступеней обучения	
	3) Результаты итоговой аттестации	
	4) Отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10 процентов выпускников с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) у 10% выпускников с худшими результатами ЕГЭ	
6.	Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах	
	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.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	до 100
1.1	Надбавка за интенсивность работы	
<i>Критерий 1. Эффективность управленческой деятельности</i>		
	1) Наличие программ развития на 5 лет	
	2) Уровень выполнения показателя соответствия современным требованиям, предъявляемым к условиям образовательного процесса	
	3) Учреждение является ресурсным центром муниципальной сети образовательных организаций	
	4) Результативность участия работников в конкурсах различного уровня:	
	- на муниципальном уровне;	
	- на региональном уровне;	
	- наличие победителей на федеральном уровне	
	5) Распространение педагогического опыта организации в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных организацией на муниципальном уровне	
	6) Участие в инновационной деятельности, во внедрении инновационных программ и технологий	
	7) Организация мероприятий по привлечению молодых специалистов	
	8) Организация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	
	9) Реализация программ на работу с одаренными детьми	
	10) Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации	
	11) Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	
	12) Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	

	13) Ежегодное предоставление публичного доклада (сайт, СМИ)	
<i>Критерий 3. Результаты обучения и воспитания</i>		
	1) Уровень освоения детьми выбранных ими образовательных программ (для организаций)	
	2) Доля обучающихся, завершивших курс обучения по программе на уровне выше среднего	
	3) Доля воспитанников, принимавших участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, выставках, фестивалях, научно-практических конференциях различного уровня, от общего количества обучающихся в организации	
<i>Критерий 4. Создание условий для сохранения здоровья обучающихся (воспитанников), обеспечение горячим питанием</i>		
	1) Отсутствие несчастных случаев, произошедших с обучающимися во время образовательного процесса	
<i>Критерий 5. Результаты работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних</i>		
	1) Отсутствие обучающихся (воспитанников), состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	
	2) Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися образовательной организации	
<i>Критерий 5. Эффективность деятельности руководителя организации по подбору и подготовке кадров</i>		
	1) Укомплектованность образовательных организаций квалифицированными педагогическими работниками	
	2) Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	
	3) Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации не менее 1 раза в 3 года от общего числа педагогов, подлежащих курсовой переподготовке в календарном году	
<i>Критерий 6. Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление документов)</i>		
	1) Соблюдение сроков заполнения данных мониторинга и другой электронной отчетности	
	2) Соблюдение сроков и порядка предоставления запрашиваемой информации и бюджетной отчетности	

	3) Соблюдение платежной дисциплины, недопущение образования кредиторской и сверх разрешенной дебиторской задолженности	
<i>Критерий 8. Сохранение и укрепление своего здоровья</i>		
	1) Работа без предъявления листков нетрудоспособности	
1.2	Премия за высокие результаты работы	
	Обеспечения качества работы организации:	
	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.	
1.3	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	
	Выполнение учреждением отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных муниципальным заданием	
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	До 30%
	Премия за образцовое выполнение муниципального задания:	
	1) 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.	
3.	Выплаты за наличие почетного звания	

	1) за наличие нагрудного знака, почетного звания, почетной грамоты: - ведомственная почетная грамота (федер. уровня) - ведомственный нагрудный знак - почетное звание – «заслуженный» - почетное звание – «народный»	до 5 до 10 до 20 до 30
4.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
	1) надбавка за выслугу лет: - от 1 до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - свыше 15 лет	до 5 до 10 до 15 до 20
5.	Премияльные выплаты по итогам работы по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 100
	1) Наличие положительной динамики индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по материалам контрольных мероприятий)	
	2) Результаты итоговой аттестации	
6.	Выплаты специалистам за работу в сельских населенных пунктах	
	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