



**АДМИНИСТРАЦИЯ САВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 04.10.2022 № 654-п  
п. Савино**

**О внесении изменений в постановление администрации  
Савинского муниципального района от 20.12.2017 № 984-п «О  
системе оплаты труда работников муниципальных  
образовательных организаций Савинского муниципального  
района»**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановления администрации Савинского муниципального района Ивановской области от 23.09.2022 № 618-п "Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений Савинского муниципального района, Савинского городского поселения и работников органов местного самоуправления", в целях совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций Савинского муниципального района, руководствуясь Уставом Савинского муниципального района, администрация Савинского муниципального района **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление администрации Савинского муниципального района Ивановской области от 20.12.2017 № 984-п «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района» изменения, изложив приложения к постановлению в новой редакции (приложение).

2. Руководителям муниципальных образовательных организаций внести необходимые изменения в действующие Положения об оплате труда, локальные нормативные акты, коллективные и трудовые договоры.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.10.2022г.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Савинского муниципального

района Желобанову С.Н. и начальника отдела образования администрации Савинского муниципального района Кузнецову Л.А.

Глава  
Савинского муниципального района



С.В.Поварков

Приложение 1  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 04.10.2022 №654-п  
**«Приложение 1**  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 20.12.2017 № 984-п

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

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ  
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих (утверждены приказом  
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н)**

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": гардеробщик; дворник; машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша; кладовщик; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер) -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2741	1 1,03 1,06

<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>				
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": водитель автомобиля, контролер технического состояния автотранспортных средств, повар, кочегар -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	2997	1 1,07
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд	3563	1 1,1
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	4110	1
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), в том числе: водитель автобуса, осуществляющий специализированные перевозки детей.	4930	1

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
-----------------------------	--	----------------------------	-------------------------------------

<b>-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя; секретарь учебной части	3840	1,00
<b>-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4275	1,0
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	5634	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	6169	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель	6169	Дополнительное образование 1,1 - Без категории 1,122 - СЗД 1,155 - Первая категория 1,250- Высшая категория
	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6169	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория

3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	6533	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25- Высшая категория
	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог	6533	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
	Методист	6533	Дополнительное образование, Прочие учреждения 1,146 - Без категории
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед), старший воспитатель	6573	Дошкольное образование: 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10- Первая категория 1,25- Высшая категория
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	6573	Общее образование 1,00 - Без категории 1,05 - СЗД 1,10 - Первая категория 1,25 - Высшая категория
	Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов (в возрасте до 35 лет) в образовательном учреждении)	Минимальный Оклад	1,15

	Для педагогических работников, занимающихся выявлением и адресной поддержкой одаренных детей, развитием их интеллектуального и творческого потенциала по индивидуальным планам и программам, обеспечивающим высокие образовательные результаты и достижения	Минимальный оклад	1,2
	<b>-ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	6452	1,00

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор; кассир; машинистка; секретарь	3903	1,0
<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, лаборант; секретарь руководителя; техник	4453	1,00

2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5415	1,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	5671	1,0
4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5894	1,00
<b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; экономист; эксперт, юрист-консультант	5940	1,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6533	1,0
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6572	1,0
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7124	1,0
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	7256	1,0

**ПКГ Общепромышленных должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н)**



Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	6157	1,0

**Размеры должностных окладов по должностям работников, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам**

Должности	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
контрактный управляющий	5940	1,00
специалист по закупкам	5940	1,00
специалист по охране труда	5940	1,00

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников образовательных организаций**  
**и методического кабинета отдела образования администрации Савинского**  
**муниципального района**

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

**1. Основные понятия**

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя организации.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

**2. Общие положения**

2.1. В каждой организации с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, постановлениями администрации Савинского муниципального района принимаются положения об оплате труда работников, с учетом мнения представительного органа работников.

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

2.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

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

2.5. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.5. При наличии в подчинении руководителя образовательной организации работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются школьной антикоррупционной комиссией.

#### **Формирование фонда оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется в пределах объема средств бюджета Савинского муниципального района предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год с учетом всех выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.2. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций состоит из тарифного(базового) фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Решение о введении каждой конкретной выплаты принимает руководитель образовательной организации, при этом условия осуществления и размеры выплат устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами соответствующей образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности.

1.4. Размер фонда стимулирования образовательной организации устанавливается руководителем учреждения.

1.5. В случае экономии фонда оплаты труда работников образовательной организации высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии).

1.6. Заработная плата работникам образовательных организаций выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.1. Фонд оплаты труда работников методического кабинета отдела образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области состоит из фонда оплаты труда по должностным окладам, компенсационных, стимулирующих выплат и доплаты до минимальной оплаты труда.

2.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты принимает начальник отдела образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области, при этом условия осуществления и размеры выплат устанавливаются локальными нормативными актами в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

2.3. В случае экономии фонда оплаты труда работников методического кабинета отдела образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области высвободившиеся бюджетные средства могут быть направлены на поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии).

2.4. Заработная плата работникам методического кабинета отдела образования администрации Савинского муниципального района Ивановской области выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

### 3. Порядок расчета заработной платы работников

3.1. Заработная плата работников образования (образовательные организации, методический кабинет отдела образования) Савинского муниципального района Ивановской области определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

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

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

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

3.2.1. Заработная плата работников организаций определяется по следующей формуле:

$Z_n = O + K + C$ , где:

$Z_n$  – заработная плата работника;

$O$  – должностной оклад работника;

$K$  – выплаты компенсационного характера;

$C$  – выплаты стимулирующего характера;

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику учреждения производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются. (в редакции постановления от 14.09.2020 №505-п)

3.2.2. Должностные оклады работников организаций определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образования на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$O = M_o \times K_d$ , где

О – должностной оклад работника;

М<sub>о</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

К<sub>д</sub> – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

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

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

**Оф** – оплата за фактическую учебную нагрузку;

**К** – выплаты компенсационного характера;

**С** – выплаты стимулирующего характера.

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

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

**Нчс**

**Оф** - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

**Ост** – ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению);

**Φ<sub>n</sub>** - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

**Нчс** - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

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

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

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

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных

окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

для профессора, доктора наук – 0,20;

для доцента, кандидата наук – 0,15;

для преподавателей, не имеющих ученой степени -0,10

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

для профессора, доктора наук – 0,25;

для доцента, кандидата наук – 0,20;

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

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

3.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

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

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Руководитель организации:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, воспитателей, других работников системы образования, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образования.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам образовательных организаций, на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время;

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

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

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством;

- выплаты за дополнительную работу, связанную проверкой письменных работ;

- выплаты за дополнительную работу, связанную заведованием отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы.

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных организациях:

#### **Коэффициент специфики работы**

#### **в муниципальных образовательных организациях (классах, группах) и организациях в зависимости от их типов или видов)**

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

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
----------------------	--

Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: -педагогическим работникам	до 20
- руководящим работникам структурных подразделений (методический кабинет отдела образования)	до 1,7

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

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет до 12 процентов должностного оклада.

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

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

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

4.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты - 35 процентов от суммы оплаты часа дневной работы за каждый ночной час. Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. "Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки(части оклада(должностного оклада)за день или час работы),все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда."

4.4.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Расчет выплаты за час (день) определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в



году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников .

4.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяются организацией самостоятельно.

4.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики образовательных организаций (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в приложении № 1 к настоящему Типовому положению.

## **5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организаций, подведомственных отделу образования администрации Савинского муниципального района, устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работника в исполнении им должностных обязанностей.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

5.3. Руководитель организации представляет в орган самоуправления аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим Типовым положением и локальными нормативными актами, принимаемыми организациями в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

5.5. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.6. В целях поощрения работников муниципальных образовательных организаций, устанавливаются следующие виды дополнительных стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ по критериям стимулирования;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- всем категориям младшего обслуживающего персонала организаций, реализующих программы дошкольного общего образования – в размере 5,5% от МРОТ;
- работникам, занимающим должность «помощник воспитателя» организаций, реализующих программы дошкольного общего образования в размере 10,5% от МРОТ;
- за выполнение воспитателями муниципальных дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп функции по работе с семьями воспитанников;
- при наличии в дошкольной группе общеразвивающего вида ребенка-инвалида, ребенка с ОВЗ выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно при его фактическом посещении (подтверждающие документы, медицинская справка, табель посещаемости) из расчета:
  - а) воспитателю - в размере 500 рублей на одного ребенка – инвалида, ребенка с ОВЗ;

б) Выплата вводится с целью повышения качества образовательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности и сохранения здоровья детей-инвалидов, ребенка с ОВЗ, которое оценивается по следующим критериям:

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- выполнение дополнительных функций по работе с ребенком-инвалидом;
- за организацию инклюзивного образования;
- за выполнение обязанностей, не входящих в основные функции сотрудника.

Выплата назначается на квартал. В случае выявления нарушения по одному или нескольким критериям выплата на следующий квартал пересматривается с учетом выполнения каждого из критериев. При невыполнении критериев выплата снижается.

Выплата осуществляется пропорционально фактически отработанному времени одновременно с выплатой заработной платы. Для назначения выплаты издается приказ руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.8. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за государственные награды и почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

- за ведомственную награду, почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», звание «Отличник физической культуры и спорта» и другие почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 10%.

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из почетных званий.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, разработанных и утвержденных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Могут быть установлены следующие виды выплат за качество выполняемых работ:

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

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства организации или Учредителя;

- персональная выплата в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

- иные виды выплат, которые можно использовать в качестве стимулирования за выполняемую работу.

5.10. Выплаты за классность водителям автомобилей устанавливаются на основании решения комиссии, созданной в образовательном учреждении, в следующих размерах:

1 класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDF) - до 40%;

2 класс (категории CDE, DCEF, ABCD) - до 30%;

3 класс (категории B, C, BC, ABC) - до 20%.

5.11. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяце, квартале, полугодии, году).

Размеры и условия осуществления премияльных выплат устанавливаются в зависимости от показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников образовательного учреждения, в том числе педагогических работников:

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы образовательного учреждения (структурного подразделения образовательного учреждения);

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

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

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

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

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

Основанием для премиальных выплат работникам образовательного учреждения является локальный нормативный акт образовательного учреждения с указанием в нем размера премиальных выплат в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

5.12. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей выплаты принимает руководитель организации, при этом показатели, условия начисления, категории работников, которым она устанавливается, период, за который выплачивается премия или назначается надбавка, определяются в положении о стимулирующих выплатах соответствующей образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. При премировании учитывается:

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

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

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

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельностью;

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

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

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

5.14. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом организации. Примерное положение о распределении стимулирующей

части фонда оплаты труда организации прилагается к настоящему Типовому положению (приложение № 1).

5.15. Поощрительные разовые выплаты по результатам труда (премии) могут выплачиваться за месяц или квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

5.16. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителей образовательного учреждения) по результатам труда производится руководителем учреждения по согласованию с Управляющим Советом учреждения и профсоюзной организацией.

5.17. Конкретный размер выплат стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника (кроме руководителя образовательного учреждения) устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

#### **5.18. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждений дополнительного образования**

5.18.1. В целях поэтапного повышения средней заработной платы педагогических работников учреждения дополнительного образования, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в соответствии с критериями за достижение позитивных результатов взаимодействия педагогических работников, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере дополнительного образования в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования для детей Савинского района».

5.18.2. Примерные критерии стимулирования педагогических работников учреждения дополнительного образования

№	Критерии	Рекомендуемая оценка работы педагогов в баллах
1	Охват обучающихся: - у педагогов дополнительного образования - 100% наполняемость объединений, - у педагогов-организаторов – проведение массовых мероприятий при количестве детей более 70 человек.	5
2	Подготовка воспитанников или педагогов к мероприятиям: - МБУДО ЦДО, - муниципального уровня, - регионального уровня, - Всероссийского уровня	4 6 8 10
3	Достижения (1,2,3 места) воспитанников: - на уровне МБУДО ЦДО, - муниципального уровня, - регионального уровня, - Всероссийского уровня	2 4 6 10
4	Использование новых форм работы с детьми и педагогами (лагеря, профильные отряды, экскурсии, научно-исследовательская работа, проектная деятельность)	10
5	Применение в работе ИКТ	5
6	Подготовка материалов к опубликованию в СМИ и на сайте МБУДО ЦДО	5

7	Участие в профилактической работе по предупреждению правонарушений несовершеннолетних	5
8	Организация и проведение мастер-классов, открытых занятий и другое	5
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства	5
10	Успехи, подтверждённые грамотами и дипломами за 1,2,3 места: - муниципального уровня, - регионального уровня, - Всероссийского уровня	6 8 10
11	Отсутствие зафиксированных жалоб и нарушений трудовой дисциплины	5
12	Участие в пополнении материально-технической базы МБУДО ЦДО (изготовление, ремонт инвентаря своими силами, привлечение внебюджетных источников финансирования)	5
13	Оказание качественной практической и методической помощи образовательным организациям района в проведении массовых мероприятий с детьми, педагогами, родителями	5
14	Участие в организации и реализации социально-значимых проектов: - муниципального уровня, - регионального уровня, - Всероссийского уровня	6 8 10
15	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся и социальными партнерами	5
	ИТОГО:	100

**\*\* Размер рекомендуемого максимального стимулирующего балла и его градация устанавливается организацией самостоятельно в зависимости от степени реализации соответствующего критерия.**

5.18.3. В целях мотивации вновь назначенного педагогического работника к качественному труду и достижению позитивных результатов комиссией по распределению стимулирующих выплат ему могут устанавливаться стимулирующие баллы до предстоящего отчётного периода.

5.18.4. Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \text{ФС} / K_{\text{max}}$ , где:

V – денежный вес одного балла

$K_{\text{max}}$  – максимальное количество баллов.

ФС – максимальный возможный фонд стимулирования

### **5.19. Стимулирующие выплаты педагогам дошкольных образовательных организаций**

5.19.1 За выполнение воспитателями дошкольных образовательных организаций, воспитателями общеобразовательных организаций, реализующих программу дошкольного образования, дополнительных функций по работе с семьями воспитанников осуществляется выплата в размере 1395 руб. (Одна тысяча триста девяносто пять

рублей). Выплата производится пропорционально численности воспитанников.

Нормативная наполняемость групп

- ясельная группа – 15 воспитанников;

- садовая группа – 20 воспитанников;

- разновозрастная группа при наличии в группе детей любых трех возрастов (3-7 лет) – 10 воспитанников;

- разновозрастная группа при наличии в группе детей любых двух возрастов (3-7 лет) – 20 воспитанников.

5.19.2. Примерные критерии стимулирования за достижение позитивных результатов взаимодействия педагогических работников, направленных на повышение эффективности и качества услуг в сфере дошкольного образования:

**Примерные показатели эффективности  
деятельности педагогических работников дошкольных образовательных  
организаций Савинского муниципального района**

№п/п	Показатель	Инструмент/Индикаторы	Баллы
I. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы			
1.	Участие в разработке основной образовательной программы организации	Результаты участия	До 3 баллов
2.	Наличие рабочих программ в соответствии с содержанием основной образовательной программы организации	Наличие и качество рабочей документации (по данным анализа администрации)	до 3
3.	Участие в инновационной деятельности организации	Приказы по МКДОУ, аналитические материалы	до 5
4.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей	Результаты контроля, (результаты конкурса)	до 3
5.	Качество и полнота реализации основной образовательной программы	Наблюдение, контроль, выставка работ воспитанников	до 3
6.	Наличие и реализация программ дополнительного образования	Контроль, наблюдение, аналитические справки, рабочая программа	до 3

<p>II. Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и другое)</p>			
1.	Разработка новых эффективных образовательных проектов	Кратковременный проект Долгосрочный проект	до 2 до 4
2.	Внедрение новых эффективных образовательных проектов	Аналитическая справка, приказ руководителя, план работы, видео и фото материалы, публикации СМИ  Кратковременный Долгосрочный	до 2 до 4
3.	Результативность реализации проекта	<p><b>Участники:</b></p> <p>1. Уровень организации</p> <p>2. Муниципальный уровень</p> <p>3. Региональный уровень</p> <p>4. Федеральный уровень</p> <p><b>Призёры:</b></p> <p>5. Уровень организации</p> <p>6. Муниципальный уровень</p> <p>7. Региональный уровень</p> <p>9.Федеральный уровень</p>	0,5 1 1,5 2  1 2 3 4
4.	Налаживание и расширение связей с другими учреждениями, социальными партнерами в рамках реализации проектов.	Стендовый доклад	до 1
<p>III. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников</p>			
1.	Организация или активное участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	Сводная карта развития воспитанников.	до 2

2.	Соблюдение психолого-педагогических, личностно-ориентированных подходов и принципов, нормативно-правовых актов в части проведения исследований, мониторинга индивидуальных достижений.	Карта индивидуального развития обучающегося (ИК);	Количество ИК*0,2
3.	Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам	Показатель подготовленности выпускников к школе: - На уровне прошлого года - Выше прошлого года	1 2
4.	Портфолио воспитанника	Наличие портфолио	Количество Портфолио*0,2
IV. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников			
1.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников по предоставлению образовательных услуг	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога;  Положительные отзывы родителей о работе педагога;	1  1
2.	Участие родителей в мероприятиях	Информация на сайте организации	до 5
3.	Консультирование родителей (законных представителей) воспитанников	Журнал консультаций	1
4.	Проведение для родителей открытых мероприятий	План работы, журнал контроля	до 5
5.	Подготовка раздаточных материалов (памятки, буклеты и др.) родителям	Наличие	до 5



6.	Проведение профилактической работы с семьями социального риска	Социальный паспорт семьи, план работы, аналитические справки	до 3
<b>V. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</b>			
1.	Соблюдение режима дня и двигательной активности (без замечаний)	Карта контроля, наблюдение, план работы	1
2.	Организация питания (соблюдение режима питания, культурно-гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания);	Карта контроля, наблюдение, план работы	1
3.	Соблюдение инструкций по ОТ и ТБ в работе с детьми и на рабочем месте;	Карта контроля, наблюдение, план работы	1
4.	Использование разнообразного оборудования для физкультурных занятий	Карта контроля, наблюдение, план работы	1
5.	Работа с воспитанниками с ОВЗ (ограниченные возможности здоровья)	Списочный состав	1 за каждого воспитанника
6.	Применение здоровьесберегающих технологий	Контроль, план работы, аналитические справки в сравнении с прошлым учебным годом: - на том же уровне - выше	1 2
7.	Проведение оздоровительных мероприятий	План работы, контроль, аналитическая справка	до 3
8.	Посещаемость воспитанниками группы МКДОУ	Доля воспитанников, фактически посещающих группу МКДОУ: - посещаемость выше ср. по району среди МКДОУ	3

		- посещаемость равна ср. по району среди МКДОУ	1
9.	Снижение уровня заболеваемости воспитанников группы МКДОУ	Низкий по сравнению с ср. показателем по МКДОУ района заболеваемости воспитанников по возрастам (2-3 года, 3-7 лет) - ниже ср. по району - равна ср. по району	3 2
10.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Отсутствие травм у воспитанников во время образовательного процесса	1
VI. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка)			
	Участие в оформлении помещений, участка образовательной организации	Подтверждение участия	до 3
	Организация выставок проектной деятельности воспитанников для представления родительской общественности	Наличие проведенных мероприятий	до 3
VII. Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ			
1.	Использование современных образовательных технологий, в том числе ИКТ	По итогам анализа администрации	до 5
2.	Создание и использование учебно-методических материалов с помощью ИКТ	Наличие методической копилки	до 5
3.	Публикации за отчетный период на сайте организации или личном сайте педагога	Информация сайта МКДОУ	до 5
4.	Участие в сетевом взаимодействии в рамках	Наличие подтверждающей информации	до 5

	профессиональных сообществ по реализации собственной методической системы педагога		
<b>VIII. Диссеминация опыта</b>			
1.	Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы, занятия, участие в конференции) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	1. уровень дошкольной организации 2. муниципальный уровень 3. региональный и выше уровень	1 3 5
2.	Обобщение опыта через публикации в газете, педагогических и других изданиях	1. уровень дошкольной организации 2. муниципальный уровень 3. региональный и выше уровень	1 2 3
3.	Участие в профессиональных конкурсах	1. уровень дошкольной организации 2. муниципальный уровень 3. региональный и выше уровень	1 3 5

**\*\* Размер рекомендуемого максимального стимулирующего балла и его градация устанавливается организацией самостоятельно в зависимости от степени реализации соответствующего критерия.**

5.19.3. В целях мотивации вновь назначенного педагогического работника к качественному труду и достижению позитивных результатов комиссией по распределению стимулирующих выплат ему могут устанавливаться стимулирующие баллы до предстоящего отчётного периода.

5.19.4. Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \text{ФС} / K_{\text{max}}$ , где:

V – денежный вес одного балла

$K_{\text{max}}$  – максимальное количество баллов.

ФС – максимальный возможный фонд стимулирования.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Материальная помощь – это единовременная денежная выплата социального характера, направленная на оказание поддержки работникам организации в ситуации, существенно влияющих на материальное положение работника. Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в организации.

6.2. Материальная помощь выплачивается из экономии фонда оплаты труда организации.

6.3. Оказание материальной помощи работникам организации есть право, а не обязанность и зависит от финансового состояния организации и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

6.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации может оказываться материальная помощь в следующих случаях:

- к ежегодному очередному отпуску,
- при длительном расстройстве здоровья,
- при несчастных случаях (пожар, травма, кража, следствие природных стихий и т.д.)
- при смерти родителей, супруга (супруги), детей,
- в иных случаях.

6.5. Материальная помощь работнику образовательной организации выплачивается на основании его личного заявления по приказу руководителя учреждения.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации в пределах средств утвержденного фонда оплаты труда.

Оплата труда по должностям служащих и профессиям рабочих устанавливается в соответствии с ТК РФ (Раздел IV Глава 15 ст.91;92;93;94;95.).

7.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204).

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

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

7.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

7.7. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ.

Приложение № 1  
к Типовому положению об оплате труда  
работников образовательных организаций  
и методического кабинета отдела образования  
администрации Савинского муниципального района

### **Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**

#### 1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательной деятельности, развитии творческой активности и инициативы.

2. При наличии в подчинении руководителя образовательной организации работников, находящихся с ним в родственниках отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются антикоррупционной комиссией, созданной в образовательной организации.

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

#### Условия премирования

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение воспитанниками высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций)
	работа с детьми из социально неблагополучных семей
	реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей
	участие в инновационной деятельности учреждения
	другие
Заместители директоров по УВР, ВР	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана/программы внутренней системы оценки качества образования, плана воспитательной работы

	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10 - 11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации
Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Педагог-библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщики, дворники и т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

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

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда учителей муниципальных общеобразовательных**  
**организаций**

**1. Общие положения**

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

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

**2. Формирование фонда оплаты труда**  
**общеобразовательной организации**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в общеобразовательной организации (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных организаций используется численность обучающихся на начало учебного года по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОО-1 по уровням общего образования).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете общеобразовательной организации.

Общеобразовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до общеобразовательного учреждения, средства:

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

**3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение  $\pi$  определяется общеобразовательной организацией самостоятельно в пределах выделенных финансовых средств.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель общеобразовательной организации, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя, главный бухгалтер и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного персонала общеобразовательной организации (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы, библиотекари, бухгалтеры, экономисты, кассиры, секретари-машинистки, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего персонала общеобразовательной организации (рабочие по обслуживанию здания, уборщики, дворники, водители, гардеробщики, сторожа и др.) и складывается из:

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

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

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

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

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

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

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

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

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

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательной организации**

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:



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

с - доля специальной части ФОТпп, рекомендуемое значение с - до 30%, значение «с» устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

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

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

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

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

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

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз - 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз могут определяться образовательной организацией, исходя из специфики ее образовательной программы.

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

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

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждой образовательной организацией самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в пп. 4.4.

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + a4 \times v4 + a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times$$

$$v7 + a8 \times v8 + a9 \times v9 + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}$$

где:

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;  
a3 - количество обучающихся в третьих классах;  
a4 - количество обучающихся в четвертых классах;  
a5 - количество обучающихся в пятых классах;  
a6 - количество обучающихся в шестых классах;  
a7 - количество обучающихся в седьмых классах;  
a8 - количество обучающихся в восьмых классах;  
a9 - количество обучающихся в девярых классах;  
a10 - количество обучающихся в десятых классах;  
a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;  
в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;  
в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;  
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;  
в4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;  
в5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;  
в6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;  
в7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;  
в8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;  
в9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;  
в10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;  
в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные примерной образовательной программой, федеральным государственным образовательным стандартом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта общего образования.

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Ивановской области (примерная доля - 10% ФОТпп рассчитывается общеобразовательной организацией самостоятельно);

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

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

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

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

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

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

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

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Рекомендуемые значения повышающих коэффициентов за сложность и напряженность при работе педагогов по индивидуальным учебным планам с обучающимися 10-11 классов по ФГОС СОО могут быть установлены в размере:

1 обучающийся – до 1,2;

2 обучающихся – до 6;

3 обучающихся – до 3;

более 3 обучающихся – в соответствии с делением на группы;

за углубленное изучение предмета – до 3.

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

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

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

в) К = 1,05 (право, экономика, технология);

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

По остальным предметам учебного плана руководитель общеобразовательной организации вправе установить свои коэффициенты в пределах интервала от 1,0 до 1,2.

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих СЗД;

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

1,25 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в общеобразовательной организации).

4.9. Повышающий коэффициент за деление классов на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), проведение профильных и элективных курсов может составлять:

1- класс не делится на группы

Поселковый населенный пункт

1,25- учитель работает с одной группой от 17 учащихся;

1,5- учитель работает с одной группой от 14 до 16 учащихся;

1,75- учитель работает с одной группой до 13 учащихся

Поселковый населенный пункт

1,25- учитель работает с одной группой от 15 учащихся;

1,5- учитель работает с одной группой от 11 до 14 учащихся;

1,75- учитель работает с одной группой до 10 учащихся

4.10. Повышающий коэффициент за объединение классов из разных параллелей может составлять:

1- на уроке нет объединения классов из разных параллелей;

1,2- на уроке объединены учащиеся из 2-х параллелей;

1,3- на уроке объединены учащиеся из более чем 2-х параллелей.

4.11. В случае экономии ФОТс общеобразовательное учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять дополнительные стимулирующие и премиальные выплаты в установленном порядке.

4.12. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

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

O - оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

Y - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$O = \text{Стп} \times (Y_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + Y_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + Y_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$ .

4.13. Отдельным учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, должна обеспечиваться выплата ставок заработной платы в полном объеме при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

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

4.15. Ежемесячная денежная компенсация учителям образовательных организаций на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодических изданий производится в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

**Положение  
об оплате труда руководителей образовательных организаций  
Савинского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров**

**1. Расчет заработной платы руководителя образовательной организации**

**1.1.** Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров выплачивается из фонда оплаты труда образовательной организации и состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Зп = О + К + С$ , где:

Зп - заработная плата работника; О - должностной оклад работника;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

**1.2.** Условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций устанавливаются в трудовом договоре типовой формы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя образовательной организации, определяемый трудовым договором, устанавливается исходя из средней заработной платы работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, без внешних совместителей), определяемой в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения «ЗП-образование», утвержденной приказом Росстата от 15.07.2019 № 404, за предшествующий календарный год и группы оплаты труда, по следующей формуле:  $О = Сзпу \times Кг$ , где

О - оклад руководителя организации;

Сзпу - средняя заработная плата работников списочного состава организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, без внешних совместителей) за предшествующий календарный год;

Кг - повышающий коэффициент в зависимости от группы оплаты труда руководителя организации.

**1.3.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных казенных и бюджетных образовательных организаций Савинского муниципального района, их заместителей и главных бухгалтеров и средней заработной платы работников списочного состава муниципальных образовательных организаций Савинского муниципального района Ивановской области устанавливается в соответствии с постановлением администрации Савинского муниципального района от 14.08.2017 № 562-п «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров к среднемесячной заработной плате работников муниципальных учреждений Савинского муниципального района и Савинского городского поселения Ивановской области».(в действующей редакции)

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

Тип образовательной организации	Коэффициент		
	1 группа	2 группа	3 группа

Общеобразовательные школы	1,7	1,5	1,3
Организации дошкольного образования	1,7	1,5	1,3
Организации дополнительного образования	1,7	1,5	1,3

1.5. Группы оплаты труда руководителей образовательных организаций  
Общеобразовательные организации (школы)

Поселковая местность			Сельская местность		
Группы по оплате труда					
1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа
свыше 700 обучающихся	700-500 обучающихся	Менее 500 обучающихся	свыше 350 обучающихся	350-300 обучающихся	Менее 300 обучающихся

Дошкольные образовательные организации

Поселковая местность			Сельская местность		
Группы по оплате труда					
1 группа	2 группа	3 группа	1 группа	2 группа	3 группа
свыше 160 обучающихся	160-120 обучающихся	менее 120 обучающихся	свыше 85 обучающихся	85-55 обучающихся	менее 55 обучающихся

Организации дополнительного образования

Группа по оплате труда		
1 группа	2 группа	3 группа
свыше 1350 обучающихся	1200-1350 обучающихся	менее 1200 обучающихся

**1.6.** При установлении группы оплаты труда руководителей образовательных организаций определяется: по общеобразовательным организациям - на 20 сентября по статотчету ОО-1; по дошкольным образовательным организациям - по списочному составу на 1 января по статотчету 85-к; по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянных обучающихся на 1 января по статотчету 1-ДО. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

**1.7.** Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

**1.8.** С учетом условий труда руководителю образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям муниципальных образовательных организаций в пределах средств фонда оплаты труда образовательных организаций в соответствии с действующим трудовым законодательством.

**1.8.1.** Ежемесячная денежная компенсация руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций на обеспечение книгоиздательской

продукцией и периодических изданий устанавливается в размере 100 рублей по основной занимаемой должности за фактически отработанное время.

## **2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций**

2.1. Размеры выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Савинского муниципального района (далее руководитель организации) устанавливаются один раз в год (январь) Комиссией по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций и утверждаются приказом начальника отдела образования администрации Савинского муниципального района.

2.2. Могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность, высокие результаты деятельности;

- персональная надбавка от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы;

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

2.4. Состав Комиссии утверждается приказом начальника отдела образования администрации Савинского муниципального района.

2.5. Руководитель образовательной организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о результатах своей деятельности в соответствии с установленными целевыми показателями за отчетный период (год).

2.6. Выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты руководителям образовательных организаций производится ежемесячно с учетом результатов деятельности образовательных организаций за отчетный период. Указанные выплаты могут быть отменены по решению Работодателя в зависимости от результатов деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения.

2.7. Информация о результатах деятельности руководителя образовательной организации за отчетный период представляется на печатном и электронном носителях в форме двух заполненных критериальных листов: показателей результатов деятельности образовательной организации и руководителя, согласованные председателем управляющего совета организации.

Перечень показателей и их балльная оценка должны соответствовать показателям эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Савинского муниципального района.

2.8. Руководитель образовательной организации несет ответственность за своевременное предоставление достоверной информации в Комиссию для установления выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты не позднее первого рабочего дня января.

2.9. В случае предоставления недостоверной информации, либо предоставления информации позднее установленных сроков, размер стимулирующих выплат руководителю образовательной организации по решению Комиссии может не устанавливаться.

2.10. Заседания Комиссии правомочны в случае присутствия на заседании не менее 2/3 её членов. Комиссия принимает решение простым большинством голосов. Решения Комиссии оформляются протоколом.

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

$C = K * V$ , где:

C – размер стимулирующих выплат

K - количество баллов

V – денежный вес одного балла

Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$V = \text{ФСР} / K_{\text{max}}$ , где:

V – денежный вес одного балла

$K_{\text{max}}$  – максимальное количество баллов.

ФСР – максимальный возможный фонд стимулирования руководителя.

ФСР определяется Комиссией в рамках выделенных на соответствующий финансовый год бюджетных ассигнований, предусмотренных образовательной организацией на обеспечение выполнения функций муниципальных казённых образовательных организаций, а также на предоставление муниципальным бюджетным образовательным организациям субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (в части оплаты труда) и от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и составляет не более 30 процентов должностного оклада руководителя.

2.11. Разовые премии руководителям за достижение высоких результатов деятельности образовательной организации, подтвержденных документально, выполнение особо важных заданий Учредителя, а также персональные надбавки от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы устанавливаются приказом начальника отдела образования с учётом следующих критериев:

- отсутствие обоснованных внешних жалоб;
- отсутствие нарушений законодательства, отмеченных контролирующим органом;
- отсутствие обоснованных жалоб работников учреждения на действия администрации образовательной организации;
- отсутствие нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств по актам проверок;
- отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности.

2.12. Информация о результатах деятельности за отчётный период для установления персональной надбавки предоставляется руководителем в Комиссию на печатном и электронном носителе не позднее рабочего дня января.

2.13. Персональные надбавки от степени результативности деятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы руководителям устанавливаются на полугодие и выплачиваются ежемесячно.

2.14. При наличии в подчинении руководителя образовательной организации работников, находящихся с ним в родственных отношениях, вопросы поощрения таких работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности, включая назначение им стимулирующих выплат, решаются антикоррупционной комиссией образовательной организации и согласуются с начальником отдела образования администрации Савинского муниципального района.

#### **2.14. Целевые показатели эффективности работы руководителя образовательной организации Савинского муниципального района:**

2.14.1. Условиями осуществления стимулирующей выплаты являются:

- уровень достижения целевых показателей эффективности работы руководителя, установленных работодателем;
- уровень достижения установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников со средней заработной платой в Ивановской области.



- 2.14.2. Целевыми показателями эффективности работы руководителя являются:
- эффективность деятельности образовательной организации;
  - деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами;
  - финансово-экономическая деятельность;
  - обеспечение информационной открытости образовательного процесса.

**2.15. Критерии оценки эффективности деятельности образовательных организаций  
Савинского муниципального района  
Руководителей общеобразовательных организаций**

№ п/п	Показатель оценки эффективности деятельности организации	Форма отчётности за рассматриваемый период	Единица измерения - баллы	Баллы (max)
1.	Выполнение муниципального задания	Отчет о выполнении муниципального задания	Выполнено 90 - 100% = 5; 70- 89% = 3; менее 70% = 0	5
2.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Отчёты по итогам проверок. Полнота и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами	Предписания отсутствуют – 2; Предписания исполнены в срок-1; Предписание не выполнено-0.	2
3.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей, отсутствие случаев травматизма	Аналитическая записка о выполнении комплекса мер; Информация на сайте организации	Отсутствие случаев травматизма –1, Наличие - 0	1
4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:  - пригодность и соответствие нормам СанПиН спортивной инфраструктуры(спортзал, спортивные площадки)  - выполнение годового плана районных и областных соревнований  - выполнение муниципального плана по внедрению Всероссийского	Аналитическая записка; Информация на сайте организации  (по данным акта готовности к НУГ) +фотографии  Документальное подтверждение участия  Доля обучающихся, имеющих ID-номера	0,5 б  Выше 70% - 1 балл Ниже 70% - 0 б  100%-80% - 2 балла 70%-79% - 1 балл Ниже 70% - 0 б	6

	<p>физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»</p> <p>-охват горячим питанием</p> <p>-внедрение учебных курсов, направленных на - формирование здорового образа жизни у обучающихся</p> <p>-охват обучающимся спортивными секциями, спортивными клубами</p>	<p>(основная физкультурная группа)</p> <p>результаты мониторинга выписка из учебного плана, расписания занятий</p> <p>результаты мониторинга</p>	<p>100%-0,5б</p> <p>1б</p> <p>99,5%-1б</p>	
5.	<p>Реализация проектов:</p> <p>1)«Путешествие по губернии»,</p> <p>2)«Профориентация»</p> <p>3) «Я- гражданин России»</p> <p>4)Создание музеев, кабинетов и клубов военно-патриотической работы</p> <p>5)100% охват детскими общественными объединениями</p> <p>6)шахматы</p> <p>7)школьный хоровой коллектив</p> <p>8)школьный театр</p>	<p>Справка и информация на сайте о реализуемых проектах, результаты мониторинга</p>	<p>Реализация проектов всех направлений – 4 баллов, отсутствие реализации одного из направлений – минус один балл</p>	4
6.	<p>Наличие положительных публикаций в СМИ, научно-методических изданиях за отчётный период</p>	<p>Документальное подтверждение</p>	<p>Наличие положительных публикаций – 1, Отсутствие - 0</p>	1
7.	<p>Функционирование системы государственно-общественного управления</p>	<p>Наличие нормативно-правовой документации, планов и отчётов о деятельности управляющих советов; Информация на сайте организации</p>	<p>Эффективно работает, есть документация – 1 Формально существует, но не работает - 0</p>	1
8.	<p>Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг</p>	<p>Информация Учредителя</p>	<p>Отсутствие – 2 Наличие – минус 1б</p>	2
9.	<p>Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми</p>	<p>Доля обучающихся, ставших победителями (призерами)</p>	<p>выше муниципального показателя – 2 балла;</p>	2

		муниципального, регионального, заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	в соответствии с муниципальным показателем - 1 балл; ниже районного показателя – 0 баллов	
10.	Реализация программ дополнительного образования	Справка	Положительная динамика или стабильность на уровне прошлого года– 1 Отсутствие - 0	1
11.	Наличие/отсутствие обучающихся, не посещающих образовательное учреждение без уважительных причин	справка	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине, -1б; - наличие – 0б;	1
12.	Наличие/отсутствие обучающихся, оставленных на повторное обучение в прошедшем учебном году	Результаты мониторинга	Отсутствие-2 Положительная динамика снижения-1 Наличие-0 Увеличение-минус 1б	2
13.	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений несовершеннолетних	Отсутствие или снижение числа правонарушений	Отсутствие-2 Положительная динамика снижения-1 Наличие-0	2
14.	Реализация индивидуальных учебных планов	Представление ИУП Результаты мониторинга	с использованием дистанционных технологий-1б, индивидуальное обучение на дому, ИУП для обучающихся с высоким уровнем интеллектуального развития, обучающихся с особыми возможностями здоровья-1б	2
15.	Реализация профильного обучения	Выписка из учебного плана	- профильное обучение – 1 б	1
16.	Реализация образовательных программ	Выписка из учебного плана	Наличие-1	1

	по углубленному изучению отдельных предметов			
16.	Образовательные результаты обучающихся	Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по итогам учебного года	Выше района-2 Соответствует району -1 Ниже района-0	2
17.	Наличие в учреждении собственной котельной	Информация учредителя	Наличие-1 Отсутствие-0	1
18.	Осуществление школьных перевозок	Информация учредителя	Наличие-1 Отсутствие-0	1
19.	Наличие в учреждении дошкольной группы, ГПД	Информация учредителя	Наличие-1 Отсутствие-0	1
20.	Межведомственное взаимодействие учреждения (договорные отношения) в целях реализации задач качественного предоставления образовательных услуг	договоры	Наличие-1 Отсутствие-0	1
	<b>ИТОГО</b>			<b>40</b>

#### **Руководители дошкольных образовательных организаций**

№ п/п	Показатель оценки эффективности деятельности организации	Форма отчётности за рассматриваемый период	Единица измерения - баллы	Баллы (max)
1.	Выполнение муниципального задания	Отчет о выполнении муниципального задания	Выполнено 90 - 100% = 5; 70- 89% = 3; менее 70% = 0	5
2.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Отчёты по итогам проверок. Полнота и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами	Предписания отсутствуют – 2; Предписания исполнены в срок-1; Предписание не выполнено-0.	2
3.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей, отсутствие случаев травматизма	Аналитическая записка о выполнении комплекса мер; Информация на сайте организации	Отсутствие случаев травматизма –1, Наличие - 0	1
4.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:	Аналитическая записка; Информация на сайте организации		6

	<p>- пригодность и соответствие нормам СанПиН спортивной инфраструктуры(игровых и физкультурных площадок)</p> <p>- использование открытых прогулочных площадок в течение календарного года</p> <p>- выполнение муниципального плана по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»</p> <p>-наличие плана физкультурно-оздоровительной работы в ДОУ</p>	<p>(по данным акта готовности к НУГ) +фотографии</p> <p>Аналитическая записка с фото</p> <p>Доля обучающихся, имеющих ID-номера (основная физкультурная группа)</p> <p>план</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>100% - 3 балла 80% - 2 балла 70% - 1 балл</p> <p>1б</p>	
5.	<p>Реализация проектов:</p> <p>1)«Профориентация»</p> <p>2)Создание музеев, уголков Славы, кабинетов и клубов военно-патриотической работы</p> <p>3)шахматы, шашки</p> <p>4) консультационные центры для родителей</p> <p>5)реализация концепции математического образования</p>	<p>Справка и информация на сайте о реализуемых проектах</p>	<p>Реализация проектов всех направлений – 5 баллов, отсутствие реализации одного из направлений – минус один балл</p>	5
6.	<p>Наличие положительных публикаций в СМИ, научно-методических изданиях за отчётный период</p>	<p>Документальное подтверждение</p>	<p>Наличие положительных публикаций – 1, Отсутствие - 0</p>	1
7.	<p>Функционирование системы государственно-общественного управления</p>	<p>Наличие нормативно-правовой документации, планов и отчётов о деятельности управляющих советов; Информация на сайте организации</p>	<p>Эффективно работает, есть документация – 1 Формально существует, но не работает - 0</p>	1
8.	<p>Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг</p>	<p>Информация Учредителя</p>	<p>Отсутствие – 2 Наличие – минус 1б</p>	2

9.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Справка о выполнении комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей; информация о динамике участия детей в олимпиадах и конкурсах.	Системная работа – 2; Эпизодическая-1 Отсутствие - 0	2
10.	Реализация программ дополнительного образования	Справка	Положительная динамика -2 стабильность на уровне прошлого года– 1 Отсутствие - 0	2
11.	Сохранность контингента воспитанников (в сравнении с предшествующим годом)	Данные установленной отчетности	Положительная динамика-2 Стабильность-1	2
12.	Сотрудничество с родителями и социальными партнёрами	Информация на сайте организации, фотоотчёты мероприятий, подтверждающая информация	Наличие -2	2
13.	Участие организации в конкурсном движении различных уровней	Наличие подтверждающих сертификатов	Заочное-1 Очное-1	2
14.	Участие организации в инновационной деятельности	Приказ Департамента образования	2	2
15.	Реализация АОП, индивидуальных учебных планов	Выписка из АОП ,ИУП	АОП-1 ИУП-1	2
16.	Наличие в учреждении собственно котельной	Информация учредителя	Наличие-1 Отсутствие-0	1
17.	Осуществление перевозок дошкольников	Информация учредителя	Наличие-1 Отсутствие-0	1
18	Посещаемость детьми ДОУ	Информация ЦБ	90-100% -16	1
	<b>ИТОГО</b>			<b>40</b>

#### **Руководителей организаций дополнительного образования**

№ п/п	Показатель оценки эффективности деятельности организации	Форма отчетности за рассматриваемый период	Единица измерения - баллы	Баллы (max)
1.	Выполнение муниципального задания	Отчет о выполнении муниципального задания	Выполнено 90 - 100% = 5; 70- 89%= 3; менее 70% = 0	5
2.	Соответствие деятельности образовательной	Отчёты по итогам проверок.		2

	организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	Полнота и своевременность принятия мер по устранению и прекращению нарушений и недостатков, выявленных контрольными органами	Предписания отсутствуют – 2; Предписания исполнены в срок-1; Предписание не выполнено-0.	
3.	Реализация программ и мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей, отсутствие случаев травматизма	Аналитическая записка о выполнении комплекса мер; Информация на сайте организации	Отсутствие случаев травматизма –1, Наличие - 0	1
4.	<p>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие спортивной инфраструктуры</li> <li>- использование открытых спортивных и игровых площадок в течение календарного года для учебной и внеурочной деятельности</li> <li>- выполнение годового плана районных и областных соревнований</li> <li>- выполнение муниципального плана по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»</li> </ul>	<p>Аналитическая записка; Информация на сайте организации</p> <p>Информация учредителя</p> <p>Аналитическая записка с фото</p> <p>Документальное подтверждение участия</p> <p>Доля обучающихся, имеющих ID-номера (основная физкультурная группа)</p>	<p>0,5 балл</p> <p>0,5 балл</p> <p>100% - 3 балла 80% - 2 балла 70% - 1 балл Ниже 70% - 0 б</p> <p>100% - 3 балла 80% - 2 балла 70% - 1 балл</p>	7
5.	<p>Реализация проектов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1)«Путешествие по губернии»,</li> <li>2)«Профориентация»</li> <li>3) «Я- гражданин России»</li> <li>4)Создание музеев, кабинетов и клубов военно-патриотической работы</li> <li>5)100% охват детскими общественными объединениями</li> </ol>	Справка и информация на сайте о реализуемых проектах	Реализация проектов всех направлений – 5 баллов, отсутствие реализации одного из направлений – минус один балл	5

	б)шахматы 7)хор 8)театр			
6.	Наличие положительных публикаций в СМИ, научно-методических изданиях за отчётный период	Документальное подтверждение	Наличие положительных публикаций – 1, Отсутствие - 0	1
7.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Наличие нормативно-правовой документации, планов и отчётов о деятельности управляющих советов; Информация на сайте организации	Эффективно работает, есть документация – 1 Формально существует, но не работает - 0	1
8.	Отсутствие подтвержденных жалоб потребителей образовательных услуг	Информация Учредителя	Отсутствие – 2 Наличие – минус 1б	2
9.	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие годового плана работы с одаренными детьми. Справка о выполнении комплекса мер по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей; информация о динамике участия детей в олимпиадах и конкурсах, банк одаренных детей	Системная работа – 2; Эпизодическая-1 Отсутствие - 0	2
10.	Динамика участия обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях и соревнованиях	Справка	Наличие положительной динамики по сравнению с прошлым годом-2б Стабильность-1	2
11.	Реализация инновационных программ и новых моделей обучения и воспитания	Указать программы, сроки реализации	Наличие-1	1
12.	Охват детей и подростков мероприятиями по профилактике безнадзорности и правонарушений, алкоголизма,	План работы, журнал посещаемости, справка	Увеличение доли обучающихся и воспитанников, охваченных различными формами	2



	табакокурения и наркомании		профилактической работы -2 На уровне прошлого года-1	
13.	Содействие общеобразовательным учреждениям в организации внеурочной и внеклассной деятельности. Создание модели сетевого взаимодействия.	Договора о сотрудничестве, количество совместно реализованных планов, проектов	Наличие-1	1
14.	Сохранение контингента на начало и конец года	Установленная отчётность, анализ посещения кружков и объединений	Сохранение-1 Увеличение контингента-2 Уменьшение-минус 1б	2
15	Наличие призеров, дипломантов, лауреатов областных, всероссийских, международных конкурсов и соревнований	справка	0,5б. за каждого, но не более 5б	5
16	Межведомственное взаимодействие учреждения (договорные отношения) в целях реализации задач качественного предоставления образовательных услуг	Договоры Совместные программы	Наличие-1 Отсутствие-0	1
	ИТОГО			40

2.15.1. Оценка целевых показателей эффективности работы руководителя.

2.15.1.1. Эффективность деятельности образовательной организации оценивается в баллах:

Вид (наименование) образовательной организации	Максимальное значение в баллах, равное 100%
Образовательные организации, реализующие программу дошкольного общего образования	40
Образовательные организации, реализующие программы дошкольного, начального, основного и среднего общего образования	40
МБУДО ЦДО	40

2.15.2. Деятельность руководителя, направленная на работу с кадрами.

Показатели результатов деятельности руководителя, направленные на работу с кадрами, разработаны в соответствии с распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

Показатели оцениваются по достижению установленных значений в баллах:

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Критерии оценки, балл	Баллы (max)
1.	Удельный вес численности учителей (воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, педагогов – организаторов) в возрасте до 35 лет в общей численности основных работников	Выше установленных показателей на отчетный период – 4 баллов; равны установленным показателям – 2 балла; ниже показателей – 0 б.	4
2.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства	На муниципальном уровне-1б На региональном-2б На всероссийском-3б	3
3.	Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства на региональном и всероссийском уровнях	Очное-2 Заочное-1	2
4.	Распространение опыта работы педагогов на муниципальном и региональном уровнях (очно)	Региональный-2 Муниципальный-1	2
5.	Своевременное выполнение программ повышения квалификации педагогических кадров учреждения	Соблюдаются сроки – 5 баллов; соблюдается с незначительным отклонением от графика – 3 баллов; существенное нарушение графика – 0 баллов.	5
6.	Положительная динамика доли педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории	Положительная динамика по сравнению с прошлым годом-2 На уровне прошлого года-1 Все педагоги с высшей категорией-2	2
7.	Наличие педагогов, имеющих ученые степени и (или) звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и т.д.	За каждого-1б, но не более 3б	3

8.	Наличие педагогических работников старше трудоспособного(пенсионного) (исключая руководителей) в общей численности преподавателей образовательного учреждения	Наличие-1б	1
9	Участие руководителя образовательного учреждения в конкурсах, конференциях, семинарах и т.д.	на всероссийском уровне – 3 балла; на областном уровне – 2 балла; на муниципальном уровне – 1 балл	3
10	Отсутствие текучести кадров	Отсутствие-1	1
11	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям в коллективе образовательной организации	Наличие-минус1 Отсутствие-1	1

### 2.15.3. Финансово-экономическая деятельность.

Показатели результатов финансово-экономической деятельности руководителя оцениваются в баллах.

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Критерии оценки, балл	Баллы, макс
1.	Наличие роста средней заработной платы работников в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области	Наличие роста – 4, отсутствие - 0	4
2.	Снижение расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учётом предельной доли расходов на оплату его труда в фонде оплаты труда образовательной организации по сравнению с предшествующим периодом (предельный уровень – 40 процентов)	Наличие снижения – 4, отсутствие - 0	4
3.	Обеспечение размера выплат стимулирующего характера не менее 30 процентов от общего фонда оплаты труда	Обеспечено – 4, не обеспечено - 0	4
4.	Соблюдение сроков и порядка предоставления и размещения установленной информации в государственных электронных информационных системах, в том числе: - планов финансово-хозяйственной деятельности/бюджетных смет;	Соблюдение сроков и порядка – 4; нарушение сроков - 0	4

	- бухгалтерской, статистической и иной отчетности в отдел образования, а также информации по запросам отдела образования и вышестоящих органов		
5.	Проведение мероприятий по экономии энергоресурсов	Проведение мероприятий –4, отсутствие мероприятий – 0	4
6.	Укрепление материально-технической базы исходя из фонда учреждения	Улучшение МТБ-3	3

#### 2.15.4. Информационная открытость образовательного процесса.

Показатели результатов деятельности руководителя, направленной на информационную открытость образовательного процесса, оцениваются в баллах.

№ п/п	Показатели результатов деятельности руководителя	Критерии оценки, балл	Баллы, макс
1.	Размещение на официальном сайте организации в сети «Интернет» открыто предьявляемой информации о своей деятельности (актуальные новости и документы, ежегодные публичные доклады, программы развития организации и др.) в установленные сроки	Отсутствие нарушения порядка и сроков размещения информации – 5, наличие нарушения порядка и сроков размещения информации – 0.	5
2.	Соблюдение сроков и порядка представления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ и Ивановской области	Отсутствие нарушения сроков и порядка – 5; нарушение сроков и порядка – 0.	5

2.15.5. Максимально возможное количество баллов за достижение целевых показателей деятельности руководителя – 100 баллов.

2.15.6. В случае, если руководитель образовательной организации является членом профсоюза, ему устанавливаются дополнительно 2 стимулирующих балла.

### 3. Доплаты и надбавки компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Руководитель учреждения, его заместители имеют право осуществлять педагогическую работу в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения представительного органа руководителей в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4%,

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 5%,

Класс условий труда (вредный) 3.3. – 6%,

Класс условий труда (вредный) 3.4. – 7%,

Класс условий труда (опасный) 4 – 8%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за руководителями сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда руководителей не изменились.

Размер доплаты руководителей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

3.5. Руководителю учреждения приказом начальника отдела образования может устанавливаться персональная надбавка за сложность, напряженность, качество работы в размере до 5 000 рублей.

Приложение №1  
к Приложению 4  
«Положение об оплате труда руководителей  
образовательных организаций Савинского  
муниципального района»

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

#### **должностей работников муниципальных образовательных организаций, относимых к основному персоналу**

Преподаватель  
Старший воспитатель  
Музыкальный руководитель  
Воспитатель  
Методист  
Педагог дополнительного образования  
Педагог-организатор  
Педагог-психолог  
Учитель-логопед  
Учитель»

Приложение 5  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 04.10.2022 №654-п

**«Приложение 5**  
к постановлению администрации Савинского  
муниципального района  
от 20.12.2017 № 984-п

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей образовательных организаций, по которым**  
**устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности**

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, преподаватель (включая старшего), воспитатель (включая старшего), методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, библиотекарь, медицинская сестра, старший вожатый, инженеры (электроники и программисты).»

Приложение 6  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 04.10.2022 №654-п

**«Приложение 6**  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 20.12.2017 № 984-п

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей и профессий работников, относимых к административно-**  
**управленческому и вспомогательному персоналу**

Административно-управленческий персонал:

Директор организации, заместитель директора организации, главный бухгалтер, заведующий организацией, руководитель муниципального опорного центра;

Вспомогательный персонал:

Заместитель главного бухгалтера, завхоз, инженер, инженер-программист, инженер-электроник, инженер-энергетик, психолог, вожатый, помощник воспитателя, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель, калькулятор, лаборант, повар, библиотекарь, водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, кастелянша, машинист по стирке белья и ремонту одежды; уборщик служебных помещений, сторож, кочегар, рабочий по комплексному обслуживанию здания, рабочий по ремонту здания, подсобный рабочий, кухонный рабочий, техник по защите информации, электромонтёр.

Приложение 7  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 04.10.2022 №654-п  
**«Приложение 7**  
к постановлению администрации  
Савинского муниципального района  
от 20.12.2017 № 984-п

## **ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ТАРИФИКАЦИИ**

Тарификация - это комплекс мероприятий, проводимых работодателем и направленных на установление заработной платы работников на основе требований к их профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год, но отдельно по полугодиям по состоянию на 1 сентября и 1 января или при необходимости внесения изменений в утвержденный тарификационный список.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается на основе учебной нагрузки, другой педагогической работы, определенной на учебный год не позднее сентября каждого учебного года.

Тарификация составляется на основании приказов работодателя:

- о распределении учебной нагрузки педагогическим работникам;
- о штатном расписании;
- о компенсационных выплатах работникам;
- о стимулирующих выплатах работникам.»