

Утверждаю:

Заведующий МКДОУ «Приупский д/с»

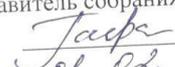
 И.К. Мартынова

Приказ от «01» 02 2017 г. № 29

**Положение об условиях оплаты труда работников  
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Приупский детский сад «Ягодка» муниципального образования  
Киреевский район  
(МКДОУ «Приупский д/с»)**

**СОГЛАСОВАНО**

Представитель собрания работников

 Т.В. Гаева  
01.02.2017

## **1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Приупский детский сад «Ягодка» муниципального образования Киреевский район (МКДОУ «Приупский д/с») (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;

условия оплаты труда руководителей Организации;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

2. Положение распространяется на всех работников МКДОУ «Приупский д/с».

3. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных организаций муниципального образования Киреевский район соответствующих отраслей.

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

8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных

ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Оплата труда работников Организации осуществляется на основании тарификации работников Организации, которая проводится ежегодно в установленном порядке.

10. Фонд оплаты труда работников Организации формируется в соответствии с утвержденным штатным расписанием, согласованным главным распорядителем бюджетных средств в сфере образования, с учетом фонда надбавок и доплат - суммы денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, и составляющей 25 процентов фонда оплаты труда Организации.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

11. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	4948 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	5775 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	8930 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	10390 рублей

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Организации устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Должностной оклад, ставка работников образования Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

12. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по

Организации (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за

квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 13-17 настоящего Положения.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности устанавливается работникам образования Организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке по занимаемой должности:

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

2 квалификационный уровень ПКГ «Педагогические работники» 0,05

2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

15. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

16. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

17. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

18. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

19. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

20. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются Приложением 4 к настоящему Положению.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

21. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4948 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5775 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	8247 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	9895 рублей

22. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Заведующий библиотекой, читальным залом, начальник отдела	9895 рублей
---	-------------

23. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, за исключением работников, занимающих должности служащих, указанных в пункте 22 настоящего Положения;

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 24 - 27 настоящего Положения.

24. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности ПКГ:

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
5 квалификационный уровень	0,15
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
5 квалификационный уровень	0,15
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08

25. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

26. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с

представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

27. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

28. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

29. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

30. Оклады работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Размер оклада, руб.
1 разряд	3795
2 разряд	3947
3 разряд	4137
4 разряд	4334
5 разряд	4812
6 разряд	5340
7 разряд	5867
8 разряд	6448

31. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению).

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 32-36 настоящего Положения.

32. Повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

33. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

34. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, по которым на момент введения нового положения об установлении системы оплаты труда предусмотрена оплата по 9 разряду и выше тарифной сетки, при условии сохранения уровня квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты по повышающему коэффициенту за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу носят стимулирующий характер.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

35. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

36. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

37. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Организации**

38. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется учредителем (уполномоченным учредителем органом) в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Должностной оклад руководителя Организации подлежит пересчету в случае изменения группы по оплате труда руководителя Организации, реорганизации Организации, повышения размеров должностных окладов основного персонала Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены Приложением 6 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен Приложением 7 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Организации, в зависимости от направления деятельности Организации.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации и средней заработной платы работников Организации не может превышать пятикратный размер.

39. Для определения группы по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организаций, коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала конкретной Организации с целью формирования должностного оклада руководителя Организации, установления премий руководителям Организаций учредитель (уполномоченный учредителем орган) создает комиссию по определению группы по оплате труда, установлению ежемесячных премий руководителям Организаций (далее - Комиссия).

Комиссия с целью формирования должностного оклада руководителя и в зависимости от группы по оплате труда на основании объемных показателей деятельности Организации устанавливает коэффициент кратности к средней заработной плате основного персонала конкретной Организации:

№ п/ п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования)	Коэффициент кратности в зависимости от группы по оплате труда			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные организации	1,30	1,25	1,20	1,15
2.	Организации дополнительного образования; центры психологопедагогической, медицинской и социальной помощи	1,45	1,40		

3.	Общеобразовательные организации и организации дополнительного образования с дошкольными группами	1,50	1,45	1,40	1,35
4.	Дошкольные образовательные	1,60	1,55	1,50	1,45

Для отнесения к группе по оплате труда руководители Организаций ежегодно не позднее 25 июня подают в комитет по образованию администрации муниципального образования Киреевский район сведения об объемных показателях согласно Приложению 6 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район. Представленные сведения анализируются, обобщаются комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район и рассматриваются Комиссией ежегодно не позднее 20 августа. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается соответствующий распорядительный акт.

40. С учетом условий труда руководителю Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения. Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом).

41. Премии руководителю Организации устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом) с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации (Приложения 10-12 к настоящему Положению).

42. По итогам работы Организации за учебный год руководителям Организаций учредителем (уполномоченным учредителем органом) устанавливаются ежемесячные премии, которые действуют с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года. В случае назначения руководителя Организации на должность в течение учебного года данному руководителю устанавливаются ежемесячные премии, которые действуют со дня назначения по день окончания учебного года (31 августа).

Определение размеров ежемесячных премий производится Комиссией в соответствии целевыми показателями эффективности работы Организаций (Приложения 10-12 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район).

Деятельность руководителей по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от степени достижения результатов. Максимальное количество баллов - 250.

Размер ежемесячной премии устанавливается в процентах от должностного оклада руководителя и соответствует количеству баллов, умноженному на соответствующий коэффициент и округленному до целого значения по правилам округления. Для руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений коэффициент составляет 0,2, для руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования коэффициент составляет 0,1.

Размер ежемесячной премии не может превышать 50% от должностного оклада руководителя. Вновь назначенным руководителям Организаций, не отработавшим учебный год, ежемесячная премия устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

Размер ежемесячной премии устанавливается на основе информации о показателях деятельности Организации, представленной его руководителем (за исключением вновь назначенных руководителей).

Руководитель Организации в срок до 25 июня текущего года на основе самоанализа результатов деятельности представляет в комитет по образованию администрации муниципального

образования Киреевский район информацию о показателях деятельности Организации за своей подписью.

Поступившие материалы обобщаются комитетом по образованию администрации муниципального образования Киреевский район для дальнейшего рассмотрения Комиссией.

43. Руководителям Организаций могут выплачиваться единовременные премии в размере 100% должностного оклада за эффективное участие в организации и проведении всероссийских, областных и (или) муниципальных массовых мероприятий (олимпиад, соревнований, конференций, выставок, семинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, конкурсов профессионального мастерства), ЕГЭ и профильных лагерей.

Единовременные премии руководителям Организаций устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом) без участия Комиссии на основании ходатайства или представления органов государственно-общественного управления Организации, профсоюзных органов.

Выплаты премий руководителям Организаций производятся в пределах средств фонда оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Организаций.

44. В течение учебного года ежемесячная премия руководителю Организации может быть отменена или её размер может быть уменьшен при:

нарушении руководителем Организации Трудового кодекса Российской Федерации;  
нарушении руководителем Организации законодательства Российской Федерации и Тульской области, действующих муниципальных нормативно-правовых актов, Устава учреждения;  
нецелевом использовании руководителем Организации имущества, закрепленного на праве оперативного управления;

нецелевом и неэффективном использовании бюджетных средств, нарушении руководителем Организации нормативных правовых актов, регламентирующих привлечение внебюджетных средств;

необеспечении руководителем Организации условий безопасности образовательного процесса;

несвоевременном прохождении процедур лицензирования, государственной аккредитации учреждения из-за невыполнения мероприятий, находящихся в компетенции руководителя данной Организации;

нарушении руководителем Организации исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление информации);

нарушении по вине руководителя Организации прав участников образовательного процесса;

вынесении Представления прокуратуры по вопросам, связанным с нарушением прав и законных интересов обучающихся в Организации;

невыполнении или несвоевременном исполнении руководителем Организации поручений администрации муниципального образования Киреевский район, комитета по образованию администрации муниципального образования Киреевский район.

Размер снижения или отмена ежемесячных премий устанавливается учредителем (уполномоченным учредителем органом) на основании решения Комиссии.

#### **4 Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации**

45. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации.

46. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам,

выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Организации, которые осуществляются за счет средств бюджета.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Организации.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации осуществляется Организацией за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Организации.

При создании новой Организации расчет средней заработной платы основного персонала производится на основании утвержденного штатного расписания Организации.

47. Средняя заработная плата работников основного персонала Организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Организации.

48. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями.

49. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

Работник, работающий в Организации на одной и более одной ставке (оформленный в Организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Организации как один человек (целая единица).

50. Работники основного персонала Организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности

работников основного персонала Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

51. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

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

52. Работникам Организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, включая классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование

кафедрой, работу с детьми из социально неблагополучных семей, и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

53. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников издает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель принимает меры по специальной оценке 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 указанная выплата не производится.

54. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

55. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты определяется в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

56. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

57. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

58. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

59. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

60. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:  
премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемой работы;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором,

локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Организации в следующем порядке:

руководителям структурных подразделений Организации, главным специалистами иным  
работникам, подчиненным заместителям

руководителя, - по представлению заместителей руководителя Организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях  
Организации, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

61. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении учитывается:

отсутствие замечаний со стороны руководителей;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

62. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

63. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам

за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

64. Работникам Организации, в т.ч. руководителю устанавливается надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

65. Работникам Организации, в т.ч. руководителю в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель (уполномоченный учредителем орган) в порядке, предусмотренным трудовым законодательством, на основании письменного заявления руководителя.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении руководителя Организации оформляется соответствующим распорядительным актом.

Материальная помощь руководителям выплачивается один раз в календарном году в размере не более одного должностного оклада (за исключением случаев длительной нетрудоспособности руководителя (более 1 месяца), утраты личного имущества руководителем в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц, смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении).

Расчет размера материальной помощи вновь назначенным руководителям, не полностью проработавшим календарный год, производится исходя из фактически отработанного времени в текущем году, пропорционально за каждый полный отработанный месяц.

В случае состоявшейся выплаты при увольнении руководителя материальная помощь удержанию не подлежит.

Дополнительно, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год, может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

в размере 10 000 рублей - в случае длительной нетрудоспособности руководителя (более 1 месяца), при утрате личного имущества руководителем в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении соответствующих справок из органов внутренних дел, противопожарной службы или учреждений здравоохранения);

в размере 15 000 рублей - в случае смерти (гибели) близких родственников (родителей, детей, супруга (супруги) или лица, находящегося на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с руководителем или нахождение на его иждивении).

Проверка соблюдения условий выплаты материальной помощи перед ее назначением производится централизованной бухгалтерией МКУ «Центр техобслуживания образования» и оформляется соответствующей визой согласования, проставляемой главным бухгалтером МКУ «Центр техобслуживания образования» на заявлении руководителя учреждения о выплате материальной помощи.

Назначение выплат материальной помощи осуществляется учредителем (уполномоченным учредителем органом) на основании личных заявлений руководителей, согласованных главным бухгалтером централизованной бухгалтерии МКУ «Центр техобслуживания образования».

Материальная помощь начисляется и выплачивается одновременно со сроком выплаты заработной платы, следующим за датой принятия решения о выплате.

66. Педагогическим работникам, руководителю, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем (уполномоченным учредителем органом).

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

67. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся

в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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, награждения - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

68. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данной Организации, для проведения учебных занятий с обучающимися могут привлекаться высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Приложению 9 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных Приложением 9 к настоящему Положению к должностным окладам, ставкам работников образования, установленным на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с Приложением 9 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

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

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

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

## **ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ за выслугу лет в МКДОУ «Приупский д/с»**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам в МКДОУ «Приупский д/с» (далее - Организации) (за исключением руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации. Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Организации производится в порядке, предусмотренном Приложением 2 к Положению об условиях оплаты труда работников в МКДОУ «Приупский д/с».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно Приложению 3 к Положению об условиях оплаты труда работников в МКДОУ «Приупский д/с».

## **ПОРЯДОК**

### **исчисления стажа для установления**

### **повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организации образования в период учебы студентам педагогических организаций среднего и высшего профессионального образования независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организации образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах

безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее - Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

инструкторам по физкультуре;

педагогам-психологам;

методистам;

музыкальным руководителям.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Положением, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Организации могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального образования) (педагогический стаж)**

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя- дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы- методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры- преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебновоспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой,</p>
<p>Наименование организаций</p>	<p>Наименование должностей</p>

	учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерноинструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками,

Наименование организаций	Наименование должностей
подростками	заведующие детскими отделами, секторами

<p>VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебноисправительные организации</p>	<p>VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>
---	--

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

## ОСОБЕННОСТИ

### оплаты труда педагогических работников

#### 1. Порядок оплаты труда за часы педагогической

##### (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МКДОУ «Приупский д/с» устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Тарификационный список педагогических работников (учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

##### 1.1. Учителя

1.1.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется оплата:

учителей и преподавателей за работу в другой Организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная Организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению обучающихся на дому в соответствии с медицинским заключением (дистанционном обучении), а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.1.2. Установленная учителям, преподавателям Организации при тарификации оплата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.1.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, как правило, перед началом учебного года. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится отдельно по полугодиям.

1.1.4. Исчисление оплаты учителей за работу по обучению обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных организаций (классов очного обучения, групп заочного обучения) производится в зависимости от объема их учебной нагрузки два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом.

В учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Оплата за часы преподавательской работы в месяц устанавливается в этом случае путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по Организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, на объем нагрузки в неделю, взятой в размере 80 процентов от установленной учебной нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение оплаты за часы педагогической работы не производится.

**1.1.5.** В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

При тарификации общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется оплата за часы педагогической работы, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По итогам полугодия производится перерасчет заработной платы за фактически выполненный объем работы, но не ниже установленной при тарификации.

**1.1.6.** За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административнохозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета оплаты за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

**1.1.7.** Учителям и преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года производится из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 8 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район.

При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

## **2. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

**2.1.** Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной Организации применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1.1 настоящего Приложения;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Организации (структурном подразделении), определенных Приложением 7 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район, на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей рабочих, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу за  
выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ**

1. Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате Организации такой должности.

2. Другие рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

**ПОРЯДОК**  
**отнесения МКДОУ «Приупский д/с» к группам по оплате труда**  
**руководителей и объемные показатели деятельности муниципальных**  
**образовательных организаций муниципального образования**  
**Киреевский район**

1. Отнесение муниципальных образовательных организаций муниципального образования Киреевский район (далее - Организаций), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год учредителем (уполномоченным учредителем органом) в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь создаваемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организациях, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителей Организаций контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям - по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

3.2. По общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года.

3.3. По организациям дополнительного образования, в т.ч. спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в образовательных организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

4. За всеми типами Организаций, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Муниципальные образовательные организации муниципального образования Киреевский район, осуществляющие обучение с преимущественной коррекцией и реабилитацией, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Муниципальные образовательные организации дополнительного образования муниципального образования Киреевский район относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество

обучающихся, сменность работы образовательной Организации, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

8. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за	1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
		каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5 1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
13.	Наличие в Организации филиалов, учебноконсультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации:  спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
18.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в	Количество обучающихся	0,1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)		
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации;	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии);	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Общеобразовательные организации с дошкольными группами	свыше 350	до 350	до 300	

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для  
определения размеров должностных окладов руководителей**

### **Организаций**

воспитатель

инструктор по физической культуре

музыкальный руководитель

помощник воспитателя

педагог-психолог

старший (вожатый, методист, воспитатель, тренер-преподаватель, педагог  
дополнительного образования) тренер-преподаватель

тьютор

учитель-логопед

**РАЗМЕРЫ**  
**надбавок за специфику работы в Организации**  
**(структурном подразделении)**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок,
1. Общеобразовательные организации			
1.1.	Индивидуальное и групповое обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении	Педагогические работники	10
1.2.	Классы компенсирующего обучения	Педагогические работники - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
2.	Организации в сельской местности	Женщины, работающие на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) <sup>1</sup>	25

<sup>1</sup> - размер надбавки за специфику работы применяется для лиц, работающих с перерывом рабочего времени более двух часов подряд, пропорционально доле рабочего времени, фактически отработанного в режиме с разрывом.

1. Размер надбавки за специфику работы в Организации (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности Организаций.

2. Надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

Приложение 9 к Положению об условиях  
оплаты труда МКДОУ «Приупский д/с»

**Целевые показатели эффективности работы  
муниципальных дошкольных образовательных организаций**

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
1	Соответствие деятельности образовательного учреждения законодательству в области образования, нормативным правовым актам	Всего по пункту 1	до 10	
		1. Наличие, полнота и качество нормативно-правовой базы учреждения (устав, лицензия на образовательную деятельность, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, локальные акты, регламентирующие права и обязанности обучающихся (воспитанников), образовательная программа, программа развития, план работы на год, учебный план, документация по охране труда, технике безопасности, жизнеобеспечению)	до 5	Нормативно-правовая база в полном объеме и соответствии законодательству - 5  Нормативно-правовая база в полном объеме, но имеет незначительные недостатки - 4  разработана не в полном объеме, без замечаний - 3  разработана не в полном объеме, имеет незначительные недостатки - 2
		2. Отсутствие нарушений образовательного и трудового законодательства в деятельности образовательного учреждения	до 5	Нарушений нет - 5 Имеются незначительные недостатки - 4
2	Обеспечение высокого качества	Всего по пункту 2	до 50	

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
--	------------	----------	-------	------------------

	обучения и воспитания	2.1. Средняя посещаемость учреждения детьми	5	
		- до 50 %	8	
		- от 50% до 70%		
		- от 71% до 85%	10	
		- от 86% до 100%		
		2.2. Количество воспитанников - победителей и призеров конкурсов муниципального, регионального и (или) федерального уровней	до 10	Число победителей и призеров равно числу участников - 10, далее баллы считаются в % числа победителей и призеров от общего числа участников
	2.3. Осуществление совместной научно-методической (методической) работы с другими учреждениями при наличии договоров	до 10	Научно-методическая (методическая) работа с выходом на межрегиональный уровень - 10, на региональный - 8, муниципальный - 5, в рамках поселения - 3	
	2.4. Участие в методической работе на муниципальном уровне	до 5	Системный характер, активная работа в РМО, творческих группах и т.д. - 5 Посещение всех заседаний РМО, эпизодическая работа в творческих объединениях - 2	
	2.5. Наличие развивающей среды для воспитанников	до 10	Развивающая среда сформирована, активно и результативно используется - 10  Развивающая среда сформирована, но используется несистематически - 5 Развивающая среда формируется - 2	
	2.6. Полнота выполнения федерального государственного образовательного стандарта дошкольного общего образования	до 10	Доля исполнения умножается на 10	
3	Эффективное использование	Всего по пункту 3	до 10	

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
	современных образовательных технологий в образовательном процессе	3.1. Доля педагогов, владеющих информационно-коммуникационными	до 5	Доля умножается на 5
		3.2. Подключение образовательного учреждения к сети Интернет и обеспечение доступа к электронным образовательным ресурсам	до 5	В учреждении имеется локальная сеть с доступом к ЭОР и выходом в Интернет - 5 На отдельных компьютерах обеспечен доступ к ЭОР и в Интернет - 2
4	Реализация программы развития образовательного учреждения	4. Уровень реализации и качество программы развития образовательного учреждения как документа, являющегося организационной основой управления инновационными процессами	до 10	Соответствует требованиям, имеет обоснование, обеспечена ресурсами, определены целевые показатели, реализуется согласно плану - 10 Имеет незначительные замечания - 9 Отдельные части разделов программы не проработаны полностью - 3 Программа не имеет некоторых разделов - 2 В стадии разработки - 1
5	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	Всего по пункту 5	до 35	
		5.1. Соблюдение санитарно-гигиенических норм в процессе проведения занятий	до 5	Протоколы нарушений СанПиН отсутствуют - 5 Протоколы нарушений СанПиН имеются, но устранение нарушений требует финансирования, не предусмотренного бюджетом на год - 4 Протоколы нарушений СанПиН имеются, но устранение нарушений требует финансирования в пределах запланированных расходов учреждения либо не требует затрат -

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
		5.2. Отсутствие травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	до 5	Травматизм отсутствует - 5 Доля травматизма за учебный год менее 1% - 3
		5.3. Принятие мер по предупреждению травматизма обучающихся в ходе проведения занятий и внеклассных мероприятий	до 5	В полном объеме, разработана вся документация - 5 С незначительными замечаниями - 4 Работа
		5.4. Создание условий для организации медицинского обеспечения	до 5	Лицензированный медкабинет - 5 Медкабинет готов к лицензированию - 4 Выделено помещение, оснащено, но к лицензированию не подготовлено - 2
		5.5. Создание условий по снижению заболеваемости воспитанников (по данным отчета 85-К)	до 10	Заболеваемость ниже районного уровня - 10 Соответствует районному уровню - 5 Выше районного уровня - 0
		5.6. Создание условий для социально-психологического сопровождения образовательного процесса	до 5	Действует социально-психологическая служба - 5 Работают отдельные специалисты
6	Обеспечение условий комплексной безопасности и охраны труда участников образовательного процесса в	Всего по пункту 6	до 25	
		6.1. Соблюдение правил пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, требований по охране труда	до 10	Нормы охраны труда соблюдаются - 10 Имеются незначительные замечания - 7 Работа проводится эпизодически - 2

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
--	------------	----------	-------	------------------

	учреждении	6.2. Отсутствие предписаний надзорных органов	до 5	Предписания отсутствуют - 5 Предписания имеются, но устранение нарушений требует финансирования, не предусмотренного бюджетом на год - 4 Предписания имеются, но устранение нарушений требует финансирования в пределах запланированных расходов учреждения либо не требует затрат - 0
		6.3. Проведение мероприятий и принятие мер по антитеррористической защищенности образовательного учреждения	до 5	Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются на системной основе планы работы по направлению - 5  Обновлен паспорт антитеррористической защищенности, имеются и реализуются эпизодически планы работы по направлению -
		6.4. Подготовка коллектива образовательного учреждения в области безопасности жизнедеятельности	до 5	Проводится системно, на обновленной нормативной базе - 5 Проводится эпизодически - 3
		Всего по пункту 7	до 35	
7	Создание системы государственно-общественного управления образовательным учреждением	7.1. Наличие нормативной базы по государственно-общественному управлению в образовательном учреждении	до 5	В полном объеме и без замечаний - 5 С незначительными замечаниями - 3 В разработке - 1
		7.2. Наличие органов государственно-общественного управления (совета учреждения или попечительского (управляющего) совета)	до 5	В наличии, работает на плановой основе - 5  В наличии, работает без плана - 2

Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
------------	----------	-------	------------------

		7.3. Участие органов государственно-общественного управления (совета учреждения или (попечительского (управляющего) совета) в разработке и утверждении основных образовательных программ, программ развития учреждения, планов финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной сметы)	до 5	Орган государственно-общественного управления участвует в разработке и утверждении всех программ и планов развития учреждения - 5, отдельных документов - 3
		7.4. Участие органов государственно-общественного управления (совета учреждения или (попечительского (управляющего) совета) в распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения	до 5	Участвует в разработке и утверждении - 5 Согласовывает проект распределения - 2
		7.5. Внедрение форм и методов по обеспечению доступности и открытости информации о деятельности образовательного учреждения, включая выступления в средствах массовой информации, проведение социологических опросов, Дней открытых дверей и др.	до 5	Используются различные формы и методы, на сайте учреждения размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования - 5 На сайте учреждения размещается публичный доклад, отчет о результатах самообследования, но соцопросы, Дни открытых дверей не проводятся - 3
		7.6. Взаимодействие с организациями социальными партнерами по привлечению внебюджетных источников финансирования образовательного учреждения	до 5	Имеется налаженное взаимодействие (договор о шефстве и т.п.) - 5 Взаимодействие эпизодическое - 2
		7.7. Обеспечение ведения официального сайта учреждения в сети Интернет в соответствии с действующими требованиями	до 5	Сайт ведется согласно требованиям - 5 Имеются недоработки (представлено 7080% необходимой информации) - 3
8	Финансовая деятельность	Всего по пункту 8	до 40	

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
	учреждения	8.1. Освоение лимитов бюджетных обязательств	до 10	Доля освоения умножается на максимальное количество баллов
		8.2. Отсутствие фактов нецелевого использования средств	до 10	Отсутствует нецелевое использование - 10 Имеется - 0
		8.3. Своевременное и качественное предоставление финансовых документов	до 10	Предоставляются своевременно, без ошибок - 10 Предоставляются своевременно, с некоторыми замечаниями - 8 Предоставляются с задержкой, оформлены
		8.4. Привлечение внебюджетных средств	до 10	Внебюджетные источники привлекаются через системную деятельность попечительского совета (родительского комитета), имеется план финансирования за счет таких источников - 10 Внебюджетные источники привлекаются при нерегулярном участии попечительского совета (родительского комитета) - 5 Внебюджетные источники привлекаются изредка - 2
9	Выполнение функций муниципального заказчика	Всего по пункту 9	до 10	
		9.1. Своевременное размещение муниципального заказа в соответствии с планом-графиком	до 5	Муниципальный заказ размещается своевременно, без замечаний - 5 Муниципальный заказ размещается своевременно, с небольшими замечаниями - 3
		9.2. Своевременное заключение контрактов и размещение сведений о контрактах (изменение, исполнение) в соответствии с действующим законодательством	до 5	Заключение контрактов и размещение сведений о контрактах производится своевременно - 5

	Показатели	Критерии	Баллы	Параметры оценки
10	Уровень исполнительской дисциплины руководителя учреждения	Всего по пункту 10	до 20	
		10.1. Своевременность предоставления запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов	до 10	Своевременно, без ошибок - 10 Своевременно, с незначительными замечаниями - 8 С задержками, без ошибок - 5
		10.2. Выполнение трудового договора с учредителем и должностной инструкции	до 5	Выполняется без нарушений - 5 С незначительными замечаниями - 4
		10.3. Повышение квалификации	до 5	Своевременно, по всем направлениям деятельности руководителя - 5
		<b>ИТОГО</b>	<b>до 250</b>	Оценки суммируются, результат округляется до целого числа