



КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ПОЛОВИНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.08.2023 № 592
с. Половинное

**Об утверждении положения об оплате труда
работников муниципальных общеобразовательных
организаций, дошкольных образовательных
организаций, образовательных организаций
дополнительного образования Половинского
муниципального округа Курганской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Половинского муниципального округа Курганской области, Администрация Половинского муниципального округа Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных муниципальных образовательных организаций, муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Администрации Половинского муниципального округа Курганской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

1) постановление Администрации Половинского муниципального округа Курганской области № 10 от 10.01.2023 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Половинского муниципального округа Курганской области»;

2) постановление Администрации Половинского муниципального округа Курганской области № 165 от 17.03.2023 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Половинского муниципального округа Курганской области»;

3) постановление Администрации Половинского муниципального округа Курганской области № 166 от 17.03.2023 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области».

3. Обнародовать настоящее постановление в местах, установленных Уставом Половинского муниципального округа Курганской области Курганской области, разместить на официальном сайте Администрации Половинского муниципального

округа Курганской области в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 сентября 2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Половинского муниципального округа Курганской области по социальной политике.

Глава Половинского муниципального
округа Курганской области



В.В. Меньшиков

Приложение
к Постановлению Администрации
Половинского муниципального
округа Курганской области от
16.08.2023 года № 592 «Об
утверждении положения об оплате
труда работников муниципальных
общеобразовательных
организаций, дошкольных
образовательных организаций,
образовательных организаций
дополнительного образования
Половинского муниципального
округа Курганской области»

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЙ, ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, и других нормативных правовых актов Российской Федерации и Курганской области, регулирующих вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников, и определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области (далее - образовательные организации), единые отраслевые подходы в оплате труда образовательных организаций.

2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций (далее - работники) устанавливаются с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее - квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;

- 4) Государственных гарантий по оплате труда;
- 5) Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 (далее – Номенклатура);
- 6) Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;
- 7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;
- 9) Мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

3. Условия оплаты труда работников учреждений включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Система оплаты труда работников учреждений, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включены в штатные расписания, тарификационные списки учреждений.

6. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

7. Работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении

компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

8. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, рекомендуется устанавливать в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников организаций, работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240 «Об утверждении перечня должностей работников государственных учреждений Курганской области, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности».

9. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

10. Оплата труда работников учреждений, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

11. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, работающих в образовательных организациях, осуществляется в соответствии с нормативными актами, регулирующими особенности оплаты труда работников учреждений здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта Половинского муниципального округа, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением.

12. Порядок и условия оплаты труда в учреждениях по общеотраслевым должностям служащих и рабочих определяются в соответствии с постановлением Администрации Половинского муниципального округа Курганской области от 31.01.2023 № 55 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, казенных учреждений Половинского района».

13. Заработная плата работника образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами образовательной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией (иными представителями работников) в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

15. Руководитель образовательной организации (далее - руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ УЧЕБНО- ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

16. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

17. Тарифная ставка представляет собой фиксированный размер оплаты труда педагогических работников за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Тарифная ставка устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях почасовой оплаты труда.

Тарифная ставка педагогическим работникам образовательных организаций устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее именуется - приказ Минобрнауки № 1601).

Оклад (должностной оклад) представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат и устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим профессиональную деятельность на условиях исполнения обязанностей по соответствующей штатной должности.

18. Тарифные ставки и оклады (должностные оклады) педагогических работников, работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются с учетом требований к уровню профессионального образования по занимаемым должностям педагогических работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

19. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) приведены в приложении 1 к Положению.

20. Положением об оплате труда работников образовательной организации, утвержденным локальным актом образовательной организации, предусматривается установление педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР;
- повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы.

В случаях, когда работникам образовательной организации предусмотрено повышение тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифных ставок, оклада (должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

21. Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания применяется к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) педагогических работников учреждений, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, спортивного звания, при условии соответствия педагогических работников занимаемой должности.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР, спортивных званий, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Повышающий коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий Российской Федерации или СССР
Наличие ученой степени	Доктор наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,15
	Кандидат наук по профилю общеобразовательной учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Наличие почетного звания, спортивного звания	Почетные звания СССР, Российской Федерации «Народный...», «Заслуженный...» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	0,1
	Мастер спорта, гроссмейстер по шахматам (шашкам) (для педагогических работников, в том числе преподавателей физического воспитания)	0,1

22. Установление (изменение размеров) повышающих коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий

Российской Федерации или СССР, производится:

- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с указом Президента Российской Федерации;
- при присвоении спортивного звания – с даты присвоения спортивного звания в соответствии с Федеральным законом от 4 декабря 2007 года № 329-ФЗ «О физической культуре и спорту в Российской Федерации».

23. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

Таблица 2

Виды работ	Повышающий коэффициент, учитывающий специфику работы
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, задержкой психического развития	0,10 - 0,15
Индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением	0,15
Работа по отдельной адаптационной программе в режиме инклюзии	0,05

24. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

25. Педагогическим работникам, работникам учебно-вспомогательного персонала производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения и иные выплаты, предусмотренные разделом VIII Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ, РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

26. Работникам образовательной организации, относящимся к медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта, устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), учитывающие специфику работы.

Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих специфику работы, приведены в таблице 2.

27. Положением об оплате труда работников образовательной организации для медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI Положения.

28. Медицинским работникам, работникам культуры, физической культуры и спорта производятся выплаты стимулирующего характера и иные выплаты, предусмотренные разделам VII и VIII Положения.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

29. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

30. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях совместительства из других учреждений.

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

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

33. Ставка почасовой оплаты определяется исходя из размера тарифной ставки согласно приложению 1 к Положению с учетом повышающих коэффициентов при наличии условий для их установления.

Раздел V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

34. Заработная плата руководителя, его заместителей, состоит из оклада (должностного оклада), повышающего коэффициента, учитывающего работу в сельской местности, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

35. Размер оклада (должностного оклада) руководителя образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Др = М \times Купр$, где:

Др - оклад (должностной оклад) руководителя;

М – минимальный размер оклада (должностного оклада) руководителя, равный 18 000 руб.;

Купр - коэффициент масштаба управления.

36. Коэффициент масштаба управления устанавливается руководителю образовательной организации муниципальным правовым актом Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных Муниципальному органу управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области и дифференцируется в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 3.

Показатели и порядок отнесения образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей приведены в приложении 2 к Положению.

Таблица 3

Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
1	от 2,01 до 2,5
2	от 1,49 до 2,0
3	от 1,01 до 1,5
4	до 1,0

37. К окладам руководителей реорганизуемых образовательных организаций, ответственных за реализацию мероприятий по реорганизации образовательного учреждения, на период реорганизации может устанавливаться коэффициент сложности и интенсивности работы в соответствии с таблицей 4.

Таблица 4

Формы реорганизации в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации	Коэффициент сложности и интенсивности
Слияние (присоединение, разделение, выделение)	1,2
Преобразование	1,1

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области на основании решения комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Муниципальному органу управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области, на период реорганизации, начиная с даты издания соответствующего правового акта Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области, но не более чем на 6 месяцев.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

38. К окладам руководителей учреждений, участвующих в инвестиционных программах (проектах), устанавливается коэффициент сложности и интенсивности работы в размере 1,1-1,2.

Коэффициент сложности и интенсивности устанавливается муниципальным правовым актом Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области на основании решения

комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей образовательных организаций, подведомственных Муниципальному органу управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области, на период участия в инвестиционных программах (проектах), начиная с даты доведения лимитов бюджетных обязательств на реализацию инвестиционной программы (проекта), но не более чем на 3 месяца.

Повышающий коэффициент не распространяется на оклады заместителей руководителя учреждений.

39. В соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Муниципальным органом управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области в кратности от 1 до 8.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей, и среднемесячной заработной платы работников этих образовательных организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательной организации Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательной организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя образовательной организации.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

41. Стимулирующие выплаты руководителям образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о стимулирующих выплатах руководителям образовательных организаций согласно приложению 3 к Положению.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Критерии и целевые показатели оценки деятельности и работы руководителей общеобразовательных организаций приведены в приложении 4 к Положению, дошкольных образовательных организаций приведены в приложении 5 к Положению образовательных организаций дополнительного образования приведены

в приложении 6 к Положению.

Порядок и критерии выплат стимулирующего характера устанавливаются Муниципальным органом управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области в трудовом договоре с руководителем образовательной организации.

42. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством, выплачиваются руководителю образовательной организации в соответствии с трудовым договором.

Заместителям руководителя образовательной организации при наличии оснований производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом VI Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

43. Заместителям руководителя производятся выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII Положения.

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

44. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательной организации при наличии оснований для их выплаты.

45. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Курганской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

46. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя.

47. Работникам образовательных организаций при наличии оснований устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями)

и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

48. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

49. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере от 0,12 до 0,24 оклада (должностного оклада). Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

Руководители образовательных организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) 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 выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае, если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

50. Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов от часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

51. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

52. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

53. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

54. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

55. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты педагогическим работникам общеобразовательных организаций за работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, а именно выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной

платы или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются непосредственно трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с обязательным указанием содержания дополнительной работы, условий и срока ее выполнения, размера оплаты в трудовых договорах.

1) работа по классному руководству:

- доплата за классное руководство из областного бюджета за одного обучающегося

а) 120 рублей - по очной форме обучения,

б) 82 рубля - по очно-заочной форме обучения,

в) 72 рубля - по обучению на дому;

- вознаграждение за классное руководство из федерального бюджета в размере 5 000 рублей выплачивается за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более 2-х денежных вознаграждений на одного классного руководителя. Денежное вознаграждение сохраняется на период временного введения образовательного процесса с применением форм дистанционного обучения, а также на период каникул.

2) проверка письменных работ с оплатой до 10% от размера тарифной ставки без учета повышающих коэффициентов;

3) заведование, кабинетами, учебными мастерскими лабораториями, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и другая дополнительная работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников с оплатой до 20% от размера тарифной ставки (оклада) без учета повышающих коэффициентов.

56. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), рассчитываются от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов и закрепленные в Положении об оплате труда работников образовательных организации.

Раздел VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, локальными правовыми актами в соответствии с видами выплат стимулирующего характера с учетом разрабатываемых в образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

58. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Образовательные организации могут предусматривать следующие виды стимулирующих выплат:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, за выполнение особо важных и ответственных работ);

- Выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);

- Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- Выплаты, учитывающие особенности деятельности образовательной организации и отдельных категорий работников (за работу в психолого-медико-педагогической комиссии, логопедических пунктах);

- Ежемесячная выплата педагогическому работнику, имеющего право на получение подъемного пособия в соответствии со статьей 24 Закона Курганской области «О правовом регулировании отношений в сфере образования на территории Курганской области» по правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2018 года в первый, второй, третий год работы в размере 3000 рублей при педагогической нагрузке не менее ставки и независимо от отработанного времени, за исключением нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы».

Критерии, дающие право считаться молодым специалистом:

1) закончивший обучение и получившим диплом в учебном учреждении, имеющем статус среднего или высшего учебного заведения по педагогической направленности;

2) обучение производилось на дневном (очном) отделении;

3) трудоустройство производится:

а) в течение года после окончания учебы;

б) в течение двух лет если проходил военную службу после окончания учебы;

в) в течение четырех лет после окончания учебы в случае нахождения в отпуске по уходу за ребенком, при этом возраст ребенка, за которым осуществлялся уход не может быть более 3 лет;

4) работа по полученной специальности первая, это же считается и при трудоустройстве по направлению из учебного заведения.

- Выплата за востребованность дополнительных общеразвивающих программ для педагогов дополнительного образования.

Показатель «Востребованность дополнительных общеразвивающих программ» рассчитывается следующим образом.

$$V_{\text{пед}} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}}}{n}, \text{ если } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} < 65\%, \text{ то } \frac{O_{\text{факт}i}}{O_{\text{макс}i}} = 0, \text{ где}$$

$V_{\text{пед}}$ – востребованность программ, которые ведет педагогический работник;

$O_{\text{факт}i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе;

$O_{\text{макс}i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе;

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 60\%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 60\%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$СВ = ДО * V_{\text{пед}}$, где СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц;

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

- Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

59. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в областном государственном учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет 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 выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы определяются дифференцированно с учетом продолжительности непрерывной работы с помощью коэффициентов или процентов от размеров тарифных ставок и должностных окладов (окладов).

60. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

61. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществлять с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

в) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

г) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При конкретизации видов выплат стимулирующего характера могут применяться и иные выплаты, которые рекомендуется подразделять на выплаты, носящие обязательный (постоянный) характер, и выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательной организации).

Раздел VIII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

62. Выплата материальной помощи работникам образовательной организации производится по основаниям и в порядке, установленными локальным нормативным актом образовательной организации

63. Материальная помощь работникам выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

64. Работникам при наличии финансовых средств могут выплачиваться иные выплаты социального характера.

**Управляющий делами - руководитель аппарата
Администрации Половинского муниципального
округа Курганской области**

С.Ю. Тягунова

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области

РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПОЗНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части, помощник воспитателя	9 136
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму, младший воспитатель	9 319
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	9 505

**РАЗМЕРЫ ТАРИФНЫХ СТАВОК, ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПОЗНАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Квалификационный уровень, наименование должности	Минимальный размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада)	Для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию	Для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 300	11 330	12 360
2 квалификационный уровень			
Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор, тренер-преподаватель	10 800	11 880	12 960
3 квалификационный уровень			
Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 300	12 430	13 560
4 квалификационный уровень			
Педагог-библиотекарь, учитель, учитель-логопед, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 800	12 980	14 160
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
1 квалификационный уровень			
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную		15 300	

<p>программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)</p>	
<p>2 квалификационный уровень</p>	
<p>Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением должностей руководителей, отнесенных к 3 квалификационному уровню), к ним относятся заведующий филиалом «Новобайдарская ООШ - филиал МОУ «Сумкинская СОШ», «Чулошненская ООШ - филиал МОУ «Половинская СОШ»</p>	<p>16 000</p>

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Раздел I. ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

1. К показателям деятельности муниципальных образовательных организаций Половинского муниципального округа Курганской области (далее - Показатели) относятся Показатели, характеризующие масштаб руководства деятельности муниципальных образовательных учреждений Половинского муниципального округа Курганской области: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения и другие Показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Объем деятельности каждой муниципальной организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных образовательных организациях	за группу	10
3.	Количество обучающихся (воспитанников, отдыхающих) в организациях дополнительного образования детей, в том числе:		
	в многопрофильных;	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) речников, авиаторов, туристов, техников, натуралистов и др.;	за каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего)	0,5
	организациях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов		

4.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника дополнительно	1
		за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
6.	Наличие групп продленного дня	за наличие групп	до 20
7.	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
8.	Наличие обучающихся (воспитанников), находящихся на полном государственном обеспечении в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
9.	Наличие в учреждении дополнительного образования: - спортивно-оздоровительных групп - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования - групп высшего спортивного мастерства	За каждую группу	5
		За каждого обучающегося дополнительно	0,5
		За каждого обучающегося дополнительно	2,5
		За каждого обучающегося дополнительно	4,5
10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, игровой площадки, других спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени их использования)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного центра, столовой, кухни, пищеблока	за каждый вид	до 15
13.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но в сумме не более 21
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5, 0,25 гектара), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства (в том числе по содержанию скота), учебного хозяйства, теплиц (парников), пасек и др.	за каждый вид	до 50
15.	Оформление, озеленение участков образовательной организации	за каждый участок	до 20
16.	Наличие учебно-производственных мастерских, учебно-производственных участков, полигонов, авто-, трактородромов	за каждый вид	до 20
17.	Наличие в образовательных организациях обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии,	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

	организованные этими организациями или на их базе		
18.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях, реализующих программу дошкольного образования, помещений для разных видов активной деятельности (изостудии, театральной студии, «комнаты сказок», зимнего сада, кабинета и др.)	за каждый вид	до 15
19.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) и дошкольных образовательных организаций (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	15
20.	Наличие оборудованных и используемых в учебном процессе в организациях дополнительного образования концертных залов вместимостью свыше 150 мест, мастерских скульптуры, лепки, обжига, декоративно-прикладного искусства, классов технических средств обучения, выставочных залов детского художественного творчества	за каждый вид	до 20
21.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, овощехранилищ	за каждый вид	до 20
22.	Организация подвоза обучающихся в образовательные организации	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5 но не более 20
* Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается учредителем образовательной организации.			

3. Образовательные организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных Показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа по оплате труда руководителей (сумма баллов)			
I группа	II группа	III группа	IV группа
400 и выше	399 - 300	299 - 200	до 200

Раздел II. ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

4. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Муниципальным органом управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ образовательной организации.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) Показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других Показателей, не предусмотренных в разделе I настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в образовательной организации, суммарное количество баллов может быть увеличено

Муниципальным органом управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по Показателям с предлогом «до», устанавливается Муниципальным органом управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области.

7. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется по:

общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

организациям дополнительного образования детей и образовательным организациям спортивной направленности - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в организациях дополнительного образования дети, 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);

по межшкольным учебно-производственным комбинатам (центрам) трудового обучения и профессиональной ориентации учащихся, учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5-3 раза в неделю, с коэффициентом 1,0-4 и более раз в неделю.

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.

Пункт 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная на начало ремонта, но не более чем на один год.

9. Муниципальный орган управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области:

1) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим Показателям;

2) может устанавливать (без изменения группы по оплате труда, определяемой по Показателям) в порядке исключения руководителям, имеющим особые заслуги в области образования, оклад (должностной оклад), предусмотренный для

руководителей образовательных организаций в следующей группе по оплате труда.

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
общеобразовательных организаций,
дошкольных образовательных
организаций, образовательных
организаций дополнительного
образования Половинского
муниципального округа Курганской
области».

**Положение о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных
образовательных организаций Половинского муниципального округа
Курганской области**

1. Выплаты стимулирующего характера производятся для повышения материальной заинтересованности руководителей муниципальных образовательных организаций (далее – руководители) в повышении качества работы муниципальных образовательных организаций (далее – организация).

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

2.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2.2. выплаты за качество работы;

2.3. выплаты по итогам работы организации.

3. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 2.1., 2.2. пункта 2. настоящего Положения, осуществляются руководителю с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организации (приложение 4,5,6) ежемесячно по итогам работы за квартал.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Максимальная сумма баллов по критериям равна 100. Денежный вес 1 балла составляет 320 рублей, (данная сумма определяется путем вычисления из суммы максимального оклада и максимального количества баллов) для назначения ежемесячной выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

Распределение выплат стимулирующего характера для руководителей организации рассматривается и утверждается на заседании комиссии по определению объемных показателей и оценке деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений (далее – Комиссия).

Комиссия создается приказом Муниципального органа управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области и действует на основании положения о комиссии.

4. При наличии дисциплинарного взыскания (выговор) размер месячной стимулирующей выплаты составит не более 60 % от установленной по итогам работы, при наличии дисциплинарного взыскания (замечания) – не более 80 %, а в случае наличия дисциплинарного взыскания, наложенного по результатам ревизии

финансово-хозяйственной деятельности, выплаты стимулирующего характера не осуществляются.

5. Вновь назначенным руководителям устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера в размере 50 % базового размера стимулирующей выплаты, определяемой по итогам работы за месяц. По итогам работы за квартал размер стимулирующих выплат корректируется в соответствии с оценкой деятельности учреждения.

6. По решению Комиссии могут быть установлены единовременные выплаты стимулирующего характера.

7. Решение о распределении выплат стимулирующего характера для руководителей подведомственных учреждений утверждается приказом Муниципальным органом управления образованием Администрации Половинского муниципального округа Курганской области.

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области».

КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

п/п	Показатели эффективности деятельности общеобразовательного учреждения (далее - ОУ)	Критерии оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения (далее - ОУ)	Баллы	Источник информации	Периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
1.	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства	1. Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов	1 балл	Предписания, сайт ОУ, журнал контрольных проверок	Учебная четверть	
		-наличие предписаний	0 баллов			
		2. Отсутствие подтвержденных жалоб граждан	1 балл	Годовой отчет о деятельности ОУ для отдела областной статистики, журнал регистрации обращений граждан	Учебная четверть	
		-наличие предписаний	0 баллов			
	3. Отсутствие образовательной организации в списке ШНОР (школа с низкими образовательными результатами).	1балл				
2.	Выполнение муниципального задания на оказания образовательных услуг (выполнение работ)	1. Доля обучающихся, получивших аттестат об основном общем, среднем общем образовании (показатель равен или выше среднерайонного) - ниже среднерайонного	1 балл 0 баллов	Отчет на конец учебного года, по форме ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным	Учебный год	

				программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»		
		2. Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих занятия	1 балл	Отчет на конец учебного года	Учебная четверть	
		- наличие обучающихся, систематически пропускающих занятия	0 баллов			
		3. Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (НОКОД):		Годовой отчет общеобразовательной организации, результаты мониторингов	Учебный год	
		- приняли участие НОКОД	1 балл			
		- не принимали участие в НОКОД	0 баллов			
3.	Обеспечение высокого качества обучения	1. Отсутствие общеобразовательного учреждения в реестре с необъективными и низкими образовательными результатами;	+15%	Официальная соответствующая информация из Министерства просвещения РФ; показатель учитывается один раз в конце текущего календарного года	Вторая четверть	
		- наличие ОУ в реестре с необъективными и низкими образовательными результатами.	-15%			
		2. Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по результатам промежуточной аттестации, в общей численности обучающихся (показатель равен или выше среднерайонного);	1 балл	Отчет на конец четверти	Учебная четверть	
		- результат ниже среднерайонного	0 баллов			
		3. Результаты государственной итоговой аттестации:	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по русскому языку;						
- наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по русскому языку;	0 баллов					

4. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по математике;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по математике;	0 баллов			
5. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по физике;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по физике;	0 баллов			
6. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по химии;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по химии;	0 баллов			
7. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по биологии;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по биологии;	0 баллов			
8. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по информатике;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	

- наличие выпускников 9 классов, получивших неудовлетворительные результаты на государственной итоговой аттестации по информатике;	0 баллов			
9. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по русскому языку;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по русскому языку;	0 баллов			
10. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших неудовлетворительные оценки по математике (базовый уровень);	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 11 классов, получивших неудовлетворительные оценки по математике (базовый уровень);	0 баллов			
11. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по физике;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по физике;	0 баллов			
12. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по химии;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- наличие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по химии;	0 баллов			

		13. Результаты государственной итоговой аттестации: - отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по биологии;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года			
		- наличие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по биологии;	0 баллов					
		14. Результаты государственной итоговой аттестации - отсутствие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по информатике;	1 балл	Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года			
		- наличие выпускников 11 классов, получивших результаты ниже установленного минимального количества баллов ЕГЭ по информатике;	0 баллов					
		15. Наличие призовых мест обучающихся в предметных олимпиадах (ВсОШ)		Показатель учитывается по итогам соответствующего этапа ВсОШ	Учебный год			
		- муниципального уровня	1 балл					
		- областного уровня	2 балла					
		- всероссийского уровня	3 балла					
		16. Участие обучающихся в конкурсах, смотрах, фестивалях, спортивных соревнованиях		Приказы о результатах конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований	Учебная четверть			
		- 9 и более мероприятий	4 балла					
		- 6-8 мероприятий	3 балла					
		- 3-5 мероприятий	2 балла					
		- 1-2 мероприятий	1 балл					
		4.	Доступность качественного образования	1. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП (в сравнении с предыдущим периодом)	+ 1 %	Информация о количестве обучающихся, состоящих на учете в ПДН, КДН и ЗП;	Ежегодно в конце текущего календарного года	
				- отсутствие снижения (по показателю учитываются обучающиеся поставленные на учет в данном ОУ)	- 1%			
				2. Превышение среднеобластного показателя по выявлению детей «групп риска» (латентный и явный) по итогам социально-психологического тестирования несовершеннолетних;	-4%	Результаты областного социально-психологического тестирования;	Ежегодно в конце текущего календарного года	

- отсутствие обучающихся с латентным и явным рисками по итогам социально-психологического тестирования несовершеннолетних.	+4%			
3. Отсутствие фактов и попыток суицидов среди несовершеннолетних;	+5%	Информация правоохранительных органов, сигнальные извещения ОУ	Ежегодно в конце текущего календарного года	
4.А. Охват детей в общеобразовательном учреждении дополнительным образованием (регистрация детей в АИС «Навигатор» и обработка заявок родителей до статуса «обучается»)		Информация АИС «Навигатор»	Учебная четверть	
- 100% от общего количества обучающихся	1 балл			
- более 75% от общего количества обучающихся	0,5 балла			
- менее 50% от общего количества обучающихся	0 баллов			
4.В. Охват программами дополнительного образования по предметам цифрового, естественнонаучного, технического направлений:				
менее 25%	0 баллов			
более 25%	0,5 балла			
более 33%	1 балл			
5. А. Позитивная динамика показателя результатов выпускных экзаменов по математике, в том числе и ОГЭ:		Итоги ГИА; показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
- доля выпускников, достигших максимального первичного результата, соответствующего отметке «5»:				
профильная математика:				
не менее 76%	2 балла			
не менее 50%	1 балл			
менее 30%	0 баллов			
математика базовый уровень (соответствующего отметке «5») не менее 75%	2 балла			
математика базовый уровень (соответствующего отметке «4») не менее 50%	1 балл			

математика базовый уровень (соответствующего отметке «3») не менее 100%	1 балл			
5.В. Позитивная динамика показателя результатов ОГЭ по направлению деятельности «Точки роста»: - доля выпускников основной школы, сдавших экзамен по физике, химии и информатике на оценку «5» 100%	2 балла			
не менее 75%	1 балл			
менее 50%	0 баллов			
6.А. Позитивная динамика показателя результатов выпускных экзаменов по математике, в том числе и ЕГЭ: - доля выпускников, достигших максимального первичного балла: математика базовый уровень: 100%	2 балла	Итоги ГИА, показатель учитывается один раз в год	Первая четверть следующего учебного года	
не менее 75%	1 балл			
менее 50%	0 баллов			
математика профильный уровень: 100%	3 балла			
не менее 75%	1 балл			
менее 50%	0 баллов			
6.В. Позитивная динамика показателя результатов ЕГЭ по направлению деятельности «Точки роста»: - доля выпускников средней школы, достигших максимального первичного балла по физике, химии и информатике 100%	2 балла			
не менее 75%	1 балл			
менее 50%	0 баллов			
7.А. Доля учеников-участников школьного этапа ВсОШ (от общего количества обучающихся ОО) более 15%	1 балл	Показатель учитывается по итогам соответствующего этапа ВсОШ	Учебный год	
менее 15 %	0 баллов			

		7.В. Доля учеников-участников муниципального этапа ВсОШ (от общего количества обучающихся ОО) более 25%	1 балл			
		менее 25%	0 баллов			
		8. Доля обучающихся, участвующих в региональной научно-практической конференции «Взлет»: В номинации 5-7 классы:		Показатель учитывается по итогам соответствующего этапа	Учебный год	
		<u>школьный уровень:</u> более 75%	1 балл			
		менее 75%	0 баллов			
		<u>муниципальный уровень:</u> не менее 25% (от общего количества обучающихся в ОО)	1 балл			
		менее 25% (от общего количества обучающихся в ОО)	0 баллов			
5.	Создание условий по охране здоровья учащихся.	1. Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду - отсутствие снижения	1 балл 0 баллов			
6.	Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	1. Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов - план работы не составлен	1 балл 0 баллов			
7.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	1. Соответствие сайта ОУ требованиям законодательства - неполное соответствие	1 балл 0 баллов	Отчет о самообследовании сайта, сайт общеобразовательной организации	Учебная четверть	
		2. Наличие своевременных и актуальных информационных публикаций (размещение публикации о мероприятии не позднее 1 рабочего дня) на сайте общеобразовательного учреждения; - несвоевременное размещение публикаций, наличие неактуальной информации на сайте ОУ	1 балл 0 балл			
8.	Реализация мероприятий по	1. Укомплектованность кадрами и отсутствие вакансий в общеобразовательном учреждении; - наличие вакансий	1 балл 0 баллов	Информация ОУ	Учебная четверть	

	сохранению педагогических кадров и привлечению молодых педагогов	2. Привлечение молодых специалистов в отчетном периоде в общеобразовательное учреждение;	1 балл			
		- отсутствие привлеченных молодых специалистов в отчетном периоде	0 баллов			
9.	Дополнительные показатели:	1. Представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования, средствах массовой информации на:		Информация ОУ	Учебная четверть	
		- муниципальном уровне	1 балл			
		- региональном уровне	2 балла			
		- федеральном уровне	3 балла			
		2. Снижение потребления энергоносителей не менее чем на 3 % в год (в соответствии с ежегодным планом):		Информация ОУ	Ежегодно в конце текущего календарного года	
		- снижение энергопотребления	+5%			
- увеличение энергопотребления	-5%					
3. Исполнительская дисциплина руководителя: своевременное предоставление отчетов, информации, выполненных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования	до 5баллов	Информация ОУ	Учебная четверть			

Приложение 5
к Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области».

КРИТЕРИИ ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
1. Критерии по основной деятельности муниципальной дошкольной образовательной организации					
1	Выполнение требований действующего законодательства при реализации основных образовательных программ	Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	3	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации с приложением копий предписаний надзорных органов, обращений граждан (при их поступлении). Анализ обращений граждан. 1 раз в полугодие (05 января, 05 июля)	
2	Мероприятия по обеспечению комплексной безопасности дошкольной образовательной организации	Соответствие критериям паспорта безопасности Благоустройство территории ДОУ, детских участков	2 5	Отсутствие несчастных случаев, произошедших с воспитанниками. Отчет руководителя дошкольной образовательной организации . 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	

п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
3	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья воспитанников и педагогических работников	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников и педагогических работников	1	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации . 1 раз в квартал (05 января,05 апреля, 05 июля,05 октября)	
		Среднемесячное количество дней пропуска по болезни одним ребенком до 3 дней	2		
4	Наличие в образовательной организации победителей в конкурсах, соревнованиях	Наличие победителей из числа воспитанников и педагогов (за каждого участника): районного уровня	1	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации 1 раз в квартал (05 января,05 апреля, 05 июля, 05 октября)	
		регионального уровня	2		
		всероссийского уровня	3		
5	Участие образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	Наличие документов, подтверждающих участие дошкольной образовательной организации в независимых сертифицированных исследованиях	2	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в полугодие (05 января, 05 июля)	
6	Участие руководителя дошкольной образовательной организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на региональном и федеральном уровнях	Участие руководителя дошкольной образовательной организации в экспертных комиссиях, в жюри, профессиональных конкурсах, творческих группах, советах на районном уровне	1	Доклад руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января,05 апреля, 05 июля, 05 октября)	
		на региональном уровне	2		

п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)	
7	Информационная обеспеченность образовательного процесса	Наличие сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства наличие программного обеспечения в управленческой деятельности	1	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)		
		регулярность заполнения всех полей в соответствии с регламентом	1			
		Систематическое обновление и пополнение сайта (не реже 2 раза в неделю)	3			
8	Развитие кадрового потенциала в дошкольной образовательной организации	Аттестация педагогических работников дошкольной образовательной организации (процент педагогических работников, подтвердивших категорию, из общего числа педагогических работников, подавших заявление о проведении аттестации(100%))	2	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в год (05 января)		
		Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах: районного уровня	2		Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в полугодие (05 января, 05 июля)	
		регионального уровня	4			
		всероссийского уровня	6			

п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
		Привлечение молодых специалистов	2	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	
9	Работа с родителями	Работа с родителями в условиях реализации ФГОС ДО по направлениям познавательное (собрания, семейные проекты)	0,5	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	
		информационно-аналитическое (анкетирование, тестирование)	0,5		
		наглядно-информационное (родительский уголок)	0,5		
		досуговое (акции, участие родителей в подготовке праздников)	0,5		
10	Дополнительный показатель	Исполнительская дисциплина руководителя: своевременное предоставление отчетов, информации, выполненных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования	1	1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной дошкольной образовательной организации					
1	Отсутствие у дошкольной образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	Отсутствие у дошкольной образовательной организации просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по оплате за детский сад (свыше месяца)	5	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	

п/п	Целевые показатели деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Критерии оценки деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации	Оценка деятельности руководителя в баллах (максимально возможная)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя, и периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
2	Отсутствие фактов нецелевого использования бюджетных средств дошкольной образовательной организацией	Отчеты	1	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	
3	Уровень посещаемости воспитанников	Среднемесячное кол-во дней пропуска одним ребенком до 3 дней	2	Отчет руководителя дошкольной образовательной организации. 1 раз в квартал (05 января, 05 апреля, 05 июля, 05 октября)	

Приложение 6
к Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования Половинского муниципального округа Курганской области».

КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И РАБОТ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПОЛОВИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА КУРГАНСКОЙ ОБЛАСТИ

п/п	Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения дополнительного образования(далее - ОУ)	Критерии оценки эффективности деятельности образовательного учреждения дополнительного образования(далее - ОУ)	Баллы	Источник информации	Периодичность отчетности	Оценка эксперта (балл)
1. Критерии по основной деятельности муниципальной образовательной организации дополнительного образования						
1.	Соответствие деятельности требованиям законодательства ОУ	1. Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов Наличие предписаний контрольных и надзорных органов	1 балл 0 баллов	Предписания, сайт ОУ, журнал контрольных проверок	Ежеквартально	
		2. Отсутствие подтвержденных жалоб граждан Наличие подтвержденных жалоб граждан	1 балл 0 баллов	Журнал регистрации обращения граждан	Ежегодно в конце текущего календарного года	
2.	Наличие договоров о сотрудничестве организациями образования (да/нет)	Наличие договоров о сотрудничестве с образовательными организациями Отсутствие договоров о сотрудничестве с образовательными организациями	1 балл 0 баллов	Доклад руководителя с приложением копий договоров, заключенных с образовательными организациями	Ежеквартально	
3.	Выполнение муниципального задания	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности		Годовой отчет образовательной	Ежегодно в конце текущего	

	на оказания образовательных услуг (выполнение работ)	(НОКОД): - приняли участие НОКОД - не принимали участие в НОКОД	1 балл 0 баллов	организации, результаты мониторингов	календарного года	
4.	Наличие образовательной организации победителей в конкурсах, соревнованиях	1. Наличие победителей из числа обучающихся и педагогов (за каждого участника): -муниципального уровня -областного уровня -федерального уровня	До 6 баллов 1 балл 2 балла 3 балла	Приказы о результатах конкурсов	Ежеквартально	
		2. Участие в грантовых конкурсах: - на областном уровне -на федеральном уровне	До 3 баллов 1 балл 2 балла	Доклад руководителя	1 раз в полугодие	
5.	Создание условий по охране здоровья учащихся.	Снижение коэффициента травматизма по отношению к предыдущему периоду - отсутствие снижения	1 балл 0 баллов	Акт о несчастном случае на производстве Н-1	Ежеквартально	
6.	Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов	Организация работы по выполнению предписаний надзорных органов - план работы не составлен	1 балл 0 баллов	План работы по выполнению предписаний надзорных органов	Ежеквартально	
7.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	1. Соответствие сайта ОУ требованиям законодательства - неполное соответствие	1 балл 0 баллов	Отчет о самообследовании сайта, сайт общеобразовательной организации	Ежеквартально	
		2. Наличие своевременных и актуальных информационных публикаций (размещение публикации о мероприятии не позднее 1 рабочего дня) на сайте образовательного учреждения; - несвоевременное размещение публикаций, наличие неактуальной информации на сайте ОУ	До 3 баллов 0 баллов			
8.	Реализация мероприятий по сохранению педагогических кадров и привлечению молодых педагогов	1. Укомплектованность кадрами и отсутствие вакансий в общеобразовательном учреждении; - наличие вакансий	1 балл 0 баллов	Информация ОУ	Ежеквартально	
		2. Привлечение молодых специалистов в отчетном периоде в образовательное учреждение; - отсутствие привлеченных молодых специалистов в отчетном периоде	1 балл 0 баллов			
9.	Доля педагогических работников муниципальной образовательной организации	- 100% - менее 100%	1 балл 0 баллов	Доклад руководителя	Ежеквартально	

	дополнительного образования, систематически повышающих свою квалификацию					
10.	Дополнительные показатели	1. Участие педагогических работников в конкурсах, в том числе профессиональных -муниципального уровня -областного уровня -федерального уровня	1 балл 2 балла 3 балла	Информация ОУ	Ежеквартально	
		2. Снижение потребления энергоносителей не менее чем на 3 % в год (в соответствие с ежегодным планом): - снижение энергопотребления - увеличение энергопотребления	+5% -5%		Ежегодно в конце текущего календарного года	
		3. Исполнительская дисциплина руководителя: своевременное предоставление отчетов, информации, выполненных качественно, в соответствии с основаниями, указанными в запросах отдела образования	до 5 баллов		Ежеквартально	
2. Критерии по финансово-экономической деятельности, исполнительской дисциплине муниципальной образовательной организации дополнительного образования						
1.	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетных заявок в орган местного самоуправления, осуществляющий функции и полномочия учредителя		1 балл	Доклад руководителя	Ежеквартально	
2.	Отсутствие задолженности по налогам и сборам		3 балла	Доклад руководителя	Ежеквартально	

Лист согласования

к постановлению Администрации Половинского муниципального
округа Курганской области № _____ от _____

**«Об утверждении положения об
оплате труда работников муниципальных
общеобразовательных организаций, дошкольных
образовательных организаций
дополнительного образования
Половинского муниципального округа
Курганской области»**

Проект подготовил:

Экономист 1 категории финансового отдела
Администрации Половинского округа Курганской области

Е.Ю. Никулина

Согласовано:

Заместитель Главы Половинского муниципального округа
Курганской области по финансам – руководитель
финансового отдела Администрации Половинского
муниципального округа Курганской области

Е.В. Леонидов

Исполняющий обязанности руководителя
Муниципального органа управления образованием
Администрации Половинского муниципального
округа Курганской области

Е.Ю. Поблагуева

Главный юрисконсульт отдела правовой и
организационно - контрольной работы
Администрации Половинского муниципального
округа Курганской области

Е.А.Коханова